

**PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAKURA  
MEDAN**

**SKRIPSI**

Oleh :

**FRANSISKA SITUMORANG**

**NPM : 148320256**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2018**

Judul Skripsi : Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap  
Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan  
Nama : FRANSISKA SITUMORANG  
NPM : 148320256  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh  
Komisi  
Pembimbing



Ahmau Prayudi, SE, MM  
Pembimbing I



Dra. Isnaniah LKS, MM  
Pembimbing II



Dr. Husein Effendi, SE, M.Si  
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si  
Ka. Prodi/WD I

Tanggal Lulus : 2018

## Abstrak

### **Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh konsumen yang pernah membeli mobil Pada Hotel Grand Sakura Medan sebanyak 200 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 responden diambil dari sebagian populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel pengawasan sebesar 3.059 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Pada variabel kompensasi sebesar 3.206 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.667 dengan probabilitas t yakni sig 0,002 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31.812 > 3.17 dengan sig  $0,000 < \alpha_{0,05}$ , menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pengawasan dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,483. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , sehingga diperoleh KD = 48,3%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 48,3% disiplin kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan kompensasi. Sisanya sebesar 51, % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

**Kata kunci : Pengawasan, Kompensasi, Disiplin Kerja**

## **Abstract**

### ***Effect of Supervision and Compensation Against Employee Discipline At Grand Sakura Hotel Medan***

*This study aims to determine the "Influence of Supervision and Compensation Against Employee Discipline Grand Sakura Hotel Medan". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all consumers who ever bought a car At Grand Sakura Hotel Medan as many as 200 employees. And by using the slovin formula technique, the number of samples in this study as many as 67 respondents taken from some population.*

*Based on t test results can be seen that t arithmetic on control variables of 3059 is greater than t table of 1667 with probability t ie sig 0.003 smaller than the limit of significance of 0.05. Based on these values, the control variables have a positive and significant effect on the variables of work discipline. In the compensation variable of 3.206 is greater than t table of 1667 with the probability t ie sig 0.002 smaller than the limit of significance of 0.05, then the variable compensation partially have a positive and significant influence on the variable of work discipline. Based on the result of F test, it is obtained the value of Fcount of  $31.812 > 3.17$  with sig  $0,000 < \alpha 0,05$ , shows  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted, means supervision and compensation simultaneously affect positively and significantly to the variable of work discipline. 0.483. To see the great influence of independent variables on dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) =  $R^2 \times 100\%$ , so obtained KD = 48.3%. This figure indicates that 48.3% work discipline (dependent variable) can be explained by supervision and compensation. The remaining 51,% is influenced by other factors not described in this study ..*

**Keywords: Supervision. Compensation, Work Discipline**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Buat orang tua saya (Rostai Manullang) yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area dan Selaku Dosen Sekretaris yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Bapak Ahmad Prayudi SE, MM Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MM Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkannya.

Medan, Mei 2018

**Indah Permata Sari**  
**14 832 0116**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>Abstrak</b> .....	i
<b>Kata Pengantar</b> .....	ii
<b>Daftar isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	viii
<b>Daftar Gambar</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
2.1. Disiplin Kerja	
2.1.1. Pengertian disiplin kerja.....	6
2.1.2. Jenis-jenis disiplin kerja .....	7
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	8
2.1.4. Indikator disiplin kerja .....	10
2.2. Pengawasan	
2.2.1. Pengertian pengawasan .....	11
2.2.2. Prinsip-prinsip pengawasan.....	12
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan .....	15
2.2.4. Indikator pengawasan.....	16

2.3. Kompensasi	
2.3.1. Pengertian kompensasi .....	16
2.3.2. Jenis-jenis kompensasi .....	18
2.3.3. Tujuan kompensasi .....	19
2.3.4. Faktor yang mempengaruhi kompensasi .....	20
2.3.5. Indikator kompensasi .....	22
2.4. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan .....	23
2.5. Penelitian Terdahulu .....	24
2.6. Kerangka Konseptual .....	25
2.7. Hipotesis .....	26
<b>BAB III: METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.2. Populasi dan Sampel .....	28
3.3. Definisi Operasional .....	28
3.4. Jenis dan Sumber Data .....	29
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.6. Teknik Analisis Data .....	32
<b>BAB IV: PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	36
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	36
4.1.2. Struktur Organisasi .....	37
4.1.3. Penyajian Data Responden .....	38
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden .....	39

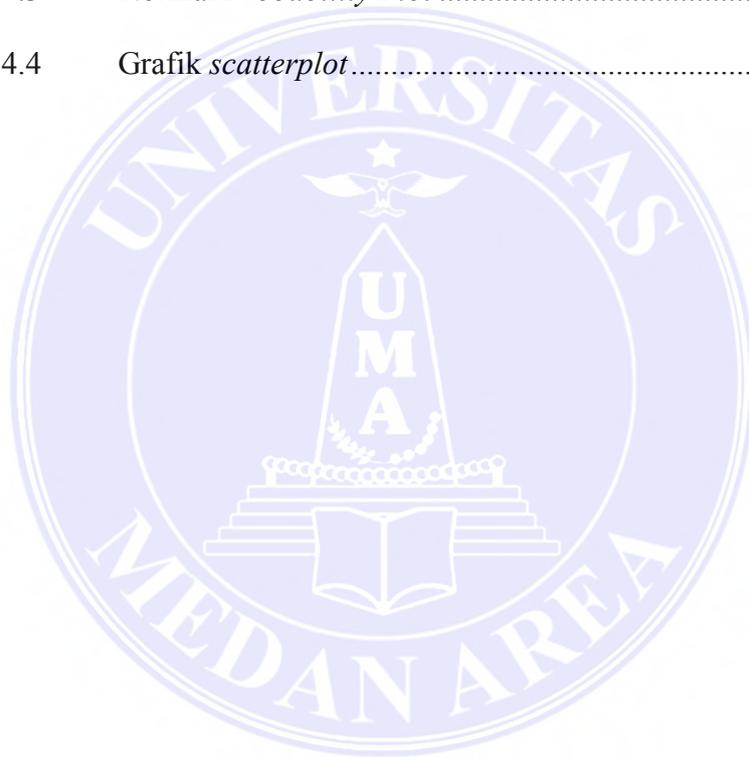
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	44
4.2.2. Uji Asumsi Klasik .....	47
4.2.3. Uji Statistik.....	48
4.2.4. Uji Hipotesis.....	53
4.2.5. Koefisien Determinasi.....	55
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian .....	56
<b>BAB V: KESIMPULAN &amp; SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan.....	58
5.2. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian .....	27
Tabel 3.2	Operasional variabel .....	29
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	38
Tabel 4.2	Usia Responden .....	38
Tabel 4.3.	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X1) .....	40
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kompenasi (X2).....	41
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Disiplin Kerja (Y). .....	42
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas .....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y .....	42
Tabel 4.8	Uji Multikonlinearitas.....	50
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	52
Tabel 4.10	Uji Parsial (Uji T) .....	53
Tabel 4.11	Uji Simultan (Uji F).....	55
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi .....	55

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Perusahaan.....	37
Gambar 4.2	Histogram.....	48
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i> .....	49
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i> .....	51



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah pengawasan atasan dan kompensasi. Tanpa adanya pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan dan salah satu tugas penting atasan suatu perusahaan adalah menjalankan pengawasan dengan baik.

Dengan adanya pengawasan 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. Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya. Sehingga dapat menghambat proses kegiatan proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Sementara masalah pemberian kompensasi didalam perusahaan disebabkan perusahaan tidak menerapkan sistem kompensasi yang didisain dengan adil dan baik, memberikan dampak positif dalam efisiensi dan hasil kerja setiap karyawan/individu didalamnya, karena dengan sistem kompensasi yang adil membantu proses evaluasi jabatan (*job evaluation*), yang lebih realistis dan dapat dicapai (*achievable*). kompensasi yang diberikan oleh Grand Sakura Hotel Medan 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.

Grand Sakura Hotel Medan merupakan salah satu hotel bintang 3 di Medan yang terletak dipusat kota Medan, lokasi yang strategis menjadikan hotel ini adalah salah satu pilihan penginapan bagi para wisatawan yang berlibur di kota Medan. Disiplin kerja karyawan juga menjadi tanggung jawab atasan. Dimana atasan harus rutin memantau dan mengawasi pekerjaan karyawan yang menjadi bawahannya. Atasan juga harus mengevaluasi setiap pekerjaan dan tingkah laku karyawan yang tidak disiplin. Apa yang menyebabkan ketidak disiplin tersebut yang akan mengakibatkan terganggunya kegiatan-kegiatan perusahaan dan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun permasalahan kinerja yang diajukan dalam penelitian ini adalah kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kesadaran tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada di meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai juga seringkali pegawai juga tidak terlihat tidak hadir tepat waktu, dan kurangnya inisiatif dari diri pegawai seperti kurangnya inisiatif pegawai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab lebih cepat pada masing-masing seksi sehingga menyebabkan terlambatnya suatu pekerjaan yang diberikan juga masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan apapun kalau tidak disuruh oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Grand Sakura Medan”**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan?
3. Apakah pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Grand Sakura Medan?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

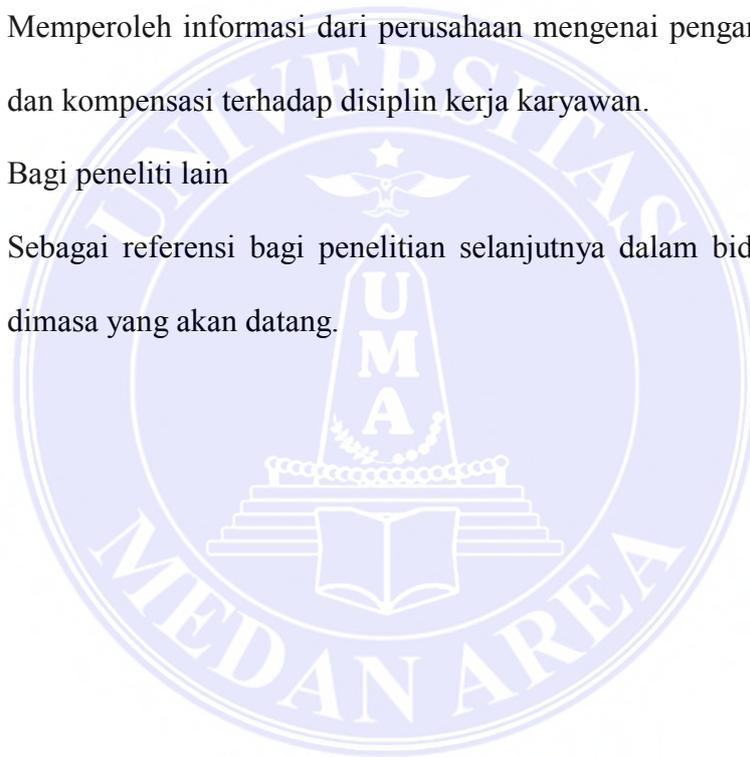
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

3. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1. Disiplin Kerja**

##### **2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2008:108) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2008:263) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

### 2.1.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2010:218) terdiri dari ;

- a. *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- b. *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2009:209) terdiri dari ;

- a. Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah

dapat ditumbuhkan “*Self Discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan ;

- b. Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa scorsing.

### **2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja**

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa faktor. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.
- b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan

- disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
  - d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.
  - e. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan.  
yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
  - f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.  
Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

#### 2.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan 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 perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin kerja karyawan perusahaan dapat dikatakan baik apabila ; Adanya ketaatan karyawan terhadap peraturan jam kerja ; Ketaatan karyawan terhadap pakaian kerja; Menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor; Kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar ; Adanya semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Siagian (2008:218), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan adalah ;

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi :a)Ketaatan terhadap jam kerja, b)Ketaatan terhadap pimpinan, c)Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;
- c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : a)Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, b)Mengevaluasi hasil pekerjaan, c)Keberanian menerima resiko kesalahan.

d. Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

e. Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

## **2.2. Pengawasan**

### **2.2.1. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Ibrahim (2010:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan

sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

### **2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan**

Menurut Ibrahim (2010:160), “Agar pengawasan dapat berjalan dengan efisien dan efektif perlu adanya sistem pengawasan yang efektif maka perlu dipenuhi beberapa prinsip pengawasan yaitu: Pengawasan harus bersifat *fact finding*, artinya pengawasan harus menentukan fakta-fakta tentang bagaimana tugas-tugas dijalankan dalam organisasi; Pengawasan harus bersifat *preventif*, artinya harus dapat mencegah timbulnya penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan-penyelewengan dari rencana semula; Pengawasan diarahkan kepada masa sekarang; Pengawasan hanya sekedar alat untuk meningkatkan efisiensi dan tidak boleh dipandang sebagai tujuan; Karena pengawasan hanya sekedar alat administrasi, pelaksanaan pengawasan harus mempermudah tercapainya tujuan; Pengawasan tidak dimaksudkan untuk terutama menemukan siapa yang salah jika ada ketidakberesan, akan tetapi untuk menemukan apa yang tidak benar; Pengawasan bersifat harus membimbing agar supaya para pelaksana

meningkatkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditentukan baginya”.

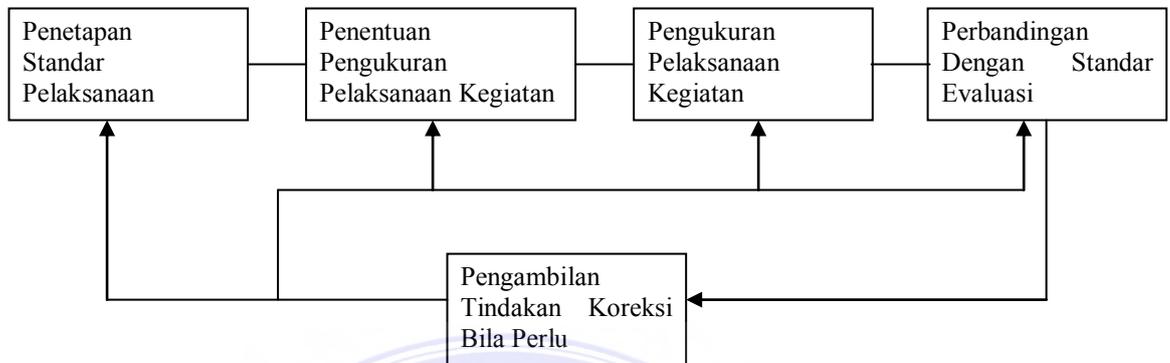
Sedangkan menurut Mondy (2008:373-374), bahwa karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2010:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi :

Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

**Gambar 2.1.**  
**Proses dan Teknik Pengawasan**



Sumber : Handoko (2009:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

### 2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut Mulyadi (2007:770), beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

- a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;
- b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;
- c. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

#### 2.2.4. Indikator Pengawasan

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 diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2010:163), pengawasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a. Inspeksi langsung
- b. Observasi ditempat (*on the spot observation*)
- c. Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d. Laporan tertulis
- e. Laporan lisan.

### 2.3. Kompensasi.

#### 2.3.1. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2007:244), adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti

tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Menurut Hasibuan (2011:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Sementara menurut Handoko (2009:155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Mangkunegara (2007:213) menjelaskan bahwa “Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional”.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi

akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

### **2.3.2. Jenis-jenis kompensasi**

kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007:265-268) :

#### **a. Kompensasi langsung diantaranya :**

- 1) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang karyawan biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
- 2) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

- a) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
- b) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
- c) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.

- d) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
- e) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

- 1) Tunjangan karyawan.

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor ( pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

- 2) Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

### 2.3.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Hariandja (2009:245) menjelaskan bahwa “Tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2011:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- a. Sebagai ikatan kerjasama
- b. Kepuasan kerja
- c. Pengadaan efektif
- d. Motivasi
- e. Stabilitas karyawan
- f. Disiplin
- g. Pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* karyawan relatif lebih kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

#### **2.3.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Handoko (2009:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai

contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

b. Serikat karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka.

c. Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para karyawannya melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bila ini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para karyawan baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Kemampuan untuk membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada karyawan anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (*premium*) di atas upah dasar untuk meminimumkan perputaran karyawan atau untuk menarik para karyawan terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

f. Kendala - Kendala Pemerintah

Tekanan-tekanan eksternal terhadap pemerintah dengan segala peraturannya mempengaruhi penetapan kompensasi organisasi. Peraturan upah minimum, upah kerja lembur, dan pembatasan umur untuk tenaga kerja anak-anak merupakan beberapa contoh kendala kebijaksanaan kompensasi yang berasal dari Pemerintah

### 2.3.5. Indikator Kompensasi

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang di kemukakan oleh Husein Umar ( 2007:16 ) adalah:

- a. Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
- c. Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
- d. Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

- e. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

#### **2.4. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksisanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila setiap orang dalam organisasi dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua peraturan yang ada, maka ini dapat menjadi kunci bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kedisiplinan tidaklah mudah, perlu adanya ketegasan bagi mereka yang tidak disiplin dalam bentuk hukuman, maka pada hakekatnya disiplin merupakan pembatasan kekuasaan bagi karyawan.

Menurut Fathoni (2008:126), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Menurut Saydam (2006: 202), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan,
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan,
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan,
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

## 2.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fadhil Masyhura (2009)	Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan Atasan</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Disiplin Kerja</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.
2	Zubir Syahputra (2012)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh, Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan Atasan</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Kompensasi</li> <li>• Efektivitas kerja</li> </ul>	Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Dalam pelaksanaan program pemberian kompensasi yang diberikan oleh pihak Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh agar diperhatikan kembali khususnya dalam bentuk non finansial seperti pemberian penghargaan bagi yang memiliki prestasi kerja, pengembangan karir dan berbagai bentuk penghargaan lainnya.

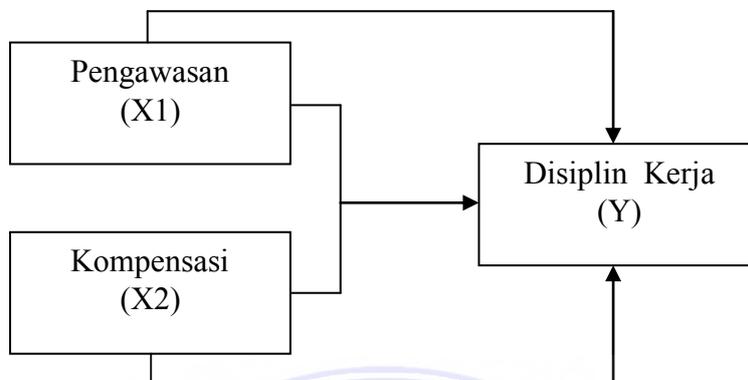
3.	Aan Nugroho (2010)	Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengawasan Atasan</li> <li>• Disiplin Kerja</li> <li>• Efektifitas Kerja</li> </ul>	Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 23,6% (X1), sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 39,6% (X2), sehingga total sumbangan pengawasan dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 63,2% (R2)
----	--------------------	--	--	--

## 2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual memuat variabel-variabel yang akan diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.2.**  
**Kerangka Konseptual**

1. pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja
3. Pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

## 2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:51) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.
3. Pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel Grand Sakura Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

##### 3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

##### 3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Hotel Grand Sakura jalan HM. Yamin. SH No.41 Perintis, Medan 20234. Telp. (061) 4568222.

##### 3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Juli 2017 sampai Februari 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1  
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Jul	Agust	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penyusunan proposal	■							
2	Seminar proposal		■						
3	Pengumpulan data			■					
4	Analisis data				■	■			
5	Seminar Hasil						■		
6	Pengajuan Meja hijau							■	
7	Meja Hijau								■

## 3.2. Populasi dan Sampel

### 3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012, hal 115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Hotel Grand Sakura Medan adalah 200 orang karyawan.

### 3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono 2012). Dari jumlah populasi 200 orang karyawan ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana :  
 n : Jumlah Sampel  
 N : Jumlah Populasi  
 e : Taraf Kesalahan ( Standart Error 10% )

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{200}{1 + 200 (0,1)^2} \\ &= 67 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2012) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan kepada karyawan hotel grand sakura Medan

### 3.3. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

**Tabel 3.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pengawasan (X <sub>1</sub> )	pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Inspeksi langsung</li> <li>b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)</li> <li>c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),</li> <li>d. Laporan tertulis.</li> <li>e. Laporan lisan.</li> </ul>	<i>Likert's</i>
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	Kompensasi Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gaji</li> <li>b. Insentif,</li> <li>c. Bonus</li> <li>d. Pengobatan</li> <li>e. Asuransi Kesehatan</li> </ul>	<i>Likert's</i>

Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penggunaan waktu secara efektif.</li> <li>b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.</li> <li>c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas.</li> <li>d. Sanksi Hukuman</li> <li>e. Ketegasan</li> </ul>	<i>Likert's</i>
--------------------	--	--	-----------------

Sumber : Siagian (2008), Ibrahim (2010) dan Hasibuan (2011)

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan peninjauan langsung pada objek penelitian.

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

### **3.6. Teknis Analisis Data**

#### **3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

##### **a. Uji validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

**b. Uji reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

**3.6.2. Uji Asumsi Klasik**

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena  $VIF = 1/Tolerance$ . Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

### **3.6.3. Uji Statistik**

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal.

Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Disiplin Kerja
X <sub>1</sub>	= Pengawasan
X <sub>2</sub>	= Kompensasi
b <sub>0</sub>	= Konstanta
b <sub>1</sub> – b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

### 3.6.4. Uji Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

- 1) H<sub>0</sub> diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan H<sub>0</sub>, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H<sub>0</sub> ditolak (H<sub>a</sub> diterima) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkatkepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$ , berarti  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan H<sub>a</sub>, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ( $\alpha = 0,05$ ).

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_0$ , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2)  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), artinya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , berarti  $F_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$ , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

### 3.6.5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien detreminasi (adjusted  $R^2$ ) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahman, 2008, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi dan Yovita Hardiwati. 2007. **Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta: PT Grasindo
- Handoko, T. Hani. 2009. **Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Grasindo
- Hasibuan, Malayu. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Husein Umar. 2007. **Evaluasi Kinerja Perusahaan**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Ibrahim, M., dan Nur, M. 2010. **Pembelajaran Berdasarkan Masalah**. Surabaya: UNESA University Press.
- John Soeprihanto, 2008. **Manajemen Personalia**, Jakarta: Badan Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung. Penerbit: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Mulyadi. 2007. **Akuntansi manajemen**. Yogyakarta: BPFE.STIE
- Rivai Veithzal, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Slamet Wiyadi, 2007, **Kepemimpinan dalam Perusahaan**, Bharata Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Siagian, Sondang P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta

Syadam, Ghozali. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro**. Jakarta: Djambatan

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Terry, George R. dan Leslie W. Rue.2010. **Dasar-Dasar Manajemen**, Bumi Aksara: Jakarta



## KUESIONER

### PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN HOTEL GRAND SAKURA MEDAN

---

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

#### I DATA RESPONDEN (No. Responden:            )

1. Nama : \_\_\_\_\_
2. Usia : a. 20 - 25 Thn    b. 26 - 30 Thn    c. 31 – 35 Thn    d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria            b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU            b. D3            c. S1            d. S2

#### II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

#### Keterangan :

- |     |                       |                  |
|-----|-----------------------|------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       | (diberi nilai 5) |
| S   | = Setuju              | (diberi nilai 4) |
| RR  | = Ragu-Ragu           | (diberi nilai 3) |
| TS  | = Tidak Setuju        | (diberi nilai 2) |
| STS | = Sangat Tidak Setuju | (diberi nilai 1) |

### III DAFTAR PERNYATAAN

#### 1. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pengawasan sering dilakukan oleh manajer secara langsung					
2	Pengawasan langsung sering observasi ditempat					
3	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat					
4	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis					
5	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lisan dari atasan					

#### 2. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X<sub>2</sub>)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu					
2	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan					
3	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
4	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan					
5	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan					

### 3. VARIABEL TERIKAT DISIPLIN KERJA (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan					
2	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan					
3	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja					
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan					
5	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

**LAMPIRAN**

**Tabulasi Data Variabel Pengawasan (X1)**

<b>No.</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>Total</b>
1	5	4	5	5	5	24
2	5	4	3	5	4	21
3	4	5	5	5	5	24
4	4	4	5	5	5	23
5	4	5	2	4	4	19
6	4	4	5	5	5	23
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	3	4	20
9	4	5	4	4	4	21
10	4	5	3	4	4	20
11	4	5	5	4	4	22
12	4	4	4	4	5	21
13	4	3	4	4	4	19
14	5	5	5	5	5	25
15	4	3	3	5	4	19
16	4	5	4	5	5	23
17	4	4	5	4	5	22
18	4	4	5	4	5	22
19	4	4	5	4	5	22
20	4	5	3	5	4	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	5	5	23
23	4	4	5	5	5	23
24	4	5	5	4	5	23
25	4	5	3	4	4	20
26	5	4	4	5	5	23
27	4	5	3	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	4	5	5	4	5	23
31	4	4	5	5	5	23
32	5	4	5	4	5	23
33	5	4	5	5	5	24
34	5	4	5	5	5	24
35	5	4	5	4	5	23

36	4	4	5	5	5	23
37	4	4	4	4	5	21
38	5	4	5	5	5	24
39	5	4	5	4	5	23
40	4	4	5	5	5	23
41	5	4	5	5	5	24
42	5	4	3	5	4	21
43	4	5	5	5	5	24
44	4	4	5	5	5	23
45	4	5	2	4	4	19
46	4	4	5	5	5	23
47	5	5	5	5	5	25
48	4	5	4	3	4	20
49	4	5	4	4	4	21
50	4	5	3	4	4	20
51	4	5	5	4	4	22
52	4	4	4	5	5	22
53	4	3	4	4	4	19
54	5	5	5	5	5	25
55	4	3	3	5	4	19
56	4	5	4	5	5	23
57	4	4	5	4	5	22
58	4	4	5	4	5	22
59	4	4	5	4	5	22
60	4	5	3	5	4	21
61	5	4	5	5	5	24
62	5	4	3	5	4	21
63	4	5	5	5	5	24
64	4	4	5	5	5	23
65	4	5	2	4	4	19
66	4	4	5	5	5	23
67	5	5	5	5	5	25

### Tabulasi Data Variabel Kompensasi (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	5	4	5	24
2	4	5	5	3	3	20
3	5	5	4	4	5	23
4	3	3	4	4	5	19
5	4	4	4	4	2	18
6	3	4	4	4	5	20
7	3	5	5	4	5	22
8	4	4	4	4	4	20
9	4	5	4	5	4	22
10	5	4	4	4	3	20
11	5	4	4	5	5	23
12	5	5	4	4	4	22
13	4	3	4	3	4	18
14	5	5	5	4	5	24
15	4	4	4	4	3	19
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	5	5	5	23
18	4	4	4	5	5	22
19	4	4	4	4	5	21
20	4	3	4	5	3	19
21	5	4	4	5	4	22
22	5	4	4	4	5	22
23	4	4	4	3	5	20
24	4	3	4	5	5	21
25	4	5	4	5	3	21
26	4	3	5	4	4	20
27	4	4	4	4	3	19
28	3	4	4	4	4	19
29	4	3	4	5	4	20
30	5	5	4	5	5	24
31	5	3	4	4	5	21
32	4	4	5	4	5	22
33	5	5	5	4	5	24
34	5	5	5	4	5	24
35	5	4	5	4	5	23
36	4	3	4	4	5	20

37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	4	5	24
39	5	4	5	4	5	23
40	4	3	4	4	5	20
41	5	5	5	4	5	24
42	4	5	5	3	3	20
43	5	5	4	4	5	23
44	3	3	4	4	5	19
45	4	4	4	4	2	18
46	3	4	4	4	5	20
47	3	5	5	4	5	22
48	4	4	4	4	4	20
49	4	5	4	5	4	22
50	5	4	4	4	3	20
51	5	4	4	5	5	23
52	5	5	4	4	4	22
53	4	3	4	3	4	18
54	5	5	5	4	5	24
55	4	4	4	4	3	19
56	5	4	4	4	4	21
57	4	4	4	5	5	22
58	4	4	4	5	5	22
59	4	4	4	4	5	21
60	4	3	4	5	3	19
61	5	5	5	4	5	24
62	4	5	5	3	3	20
63	5	5	4	4	5	23
64	3	3	4	4	5	19
65	4	4	4	4	2	18
66	3	4	4	4	5	20
67	3	5	5	4	5	22

### Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	5	5	4	22
2	4	4	4	3	4	19
3	5	5	5	4	5	24
4	3	4	5	5	3	20
5	4	5	4	2	4	19
6	4	4	5	5	4	22
7	4	5	5	5	4	23
8	5	4	4	4	5	22
9	4	5	4	4	4	21
10	5	5	4	3	5	22
11	5	5	4	5	5	24
12	4	4	5	4	4	21
13	3	3	4	4	3	17
14	4	5	5	5	4	23
15	3	3	4	3	3	16
16	4	5	5	4	4	22
17	5	4	5	5	5	24
18	5	4	5	5	5	24
19	4	4	5	5	4	22
20	5	5	4	3	5	22
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	5	5	4	22
23	3	4	5	5	3	20
24	4	5	5	5	4	23
25	5	5	4	3	5	22
26	5	4	5	4	5	23
27	4	5	4	3	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	3	5	5	5	3	21
31	5	4	5	5	5	24
32	4	4	5	5	4	22
33	4	4	5	5	4	22
34	5	4	5	5	5	24
35	4	4	5	5	4	22

36	4	4	5	5	4	22
37	5	4	5	4	5	23
38	5	4	5	5	5	24
39	4	4	5	5	4	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	4	5	5	4	22
42	4	4	4	3	4	19
43	5	5	5	5	5	25
44	3	4	5	5	3	20
45	4	5	4	2	4	19
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	5	5	4	23
48	5	5	4	4	5	23
49	4	5	4	4	4	21
50	5	5	4	3	5	22
51	5	5	4	5	5	24
52	4	4	5	4	4	21
53	3	3	4	4	3	17
54	4	5	5	5	4	23
55	3	3	4	3	3	16
56	4	5	5	4	4	22
57	5	4	5	5	5	24
58	5	4	5	5	5	24
59	4	4	5	5	4	22
60	5	5	4	3	5	22
61	4	4	5	5	4	22
62	4	4	4	3	4	19
63	5	5	5	5	5	25
64	3	4	5	5	3	20
65	4	5	4	2	4	19
66	4	4	5	5	4	22
67	4	5	5	5	4	23

## Frequency Table

**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	49	64.5	73.1	73.1
	5	18	23.7	26.9	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	6.0	6.0
	4	36	47.4	53.7	59.7
	5	27	35.5	40.3	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.9	4.5	4.5
	3	11	14.5	16.4	20.9
	4	15	19.7	22.4	43.3
	5	38	50.0	56.7	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.6	3.0	3.0
	4	28	36.8	41.8	44.8
	5	37	48.7	55.2	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	32.9	37.3	37.3
	5	42	55.3	62.7	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.2	14.9	14.9
	4	32	42.1	47.8	62.7
	5	25	32.9	37.3	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.1	19.4	19.4
	4	31	40.8	46.3	65.7
	5	23	30.3	34.3	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	48	63.2	71.6	71.6
	5	19	25.0	28.4	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	7.9	9.0	9.0
	4	46	60.5	68.7	77.6
	5	15	19.7	22.4	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.9	4.5	4.5
	3	11	14.5	16.4	20.9
	4	15	19.7	22.4	43.3
	5	38	50.0	56.7	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.8	13.4	13.4
	4	37	48.7	55.2	68.7
	5	21	27.6	31.3	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	5.3	6.0	6.0
	4	37	48.7	55.2	61.2
	5	26	34.2	38.8	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	32.9	37.3	37.3
	5	42	55.3	62.7	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.9	4.5	4.5
	3	11	14.5	16.4	20.9
	4	16	21.1	23.9	44.8
	5	37	48.7	55.2	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.8	13.4	13.4
	4	37	48.7	55.2	68.7
	5	21	27.6	31.3	100.0
	Total	67	88.2	100.0	
Missing	System	9	11.8		
Total		76	100.0		

## Regression

### Notes

Output Created		06-Dec-2017 03:39:52
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	76
	File	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		<pre> REGRESSION   /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N   /MISSING LISTWISE   /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL   /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)   /NOORIGIN   /DEPENDENT DisiplinKerja   /METHOD=ENTER Pengawasan Kompensasi   /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)   /RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID). </pre>
Resources	Processor Time	00 00:00:00.890
	Elapsed Time	00 00:00:00.872
	Memory Required	1940 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	904 bytes

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
DisiplinKerja	21.61	2.022	67
Pengawasan	22.07	1.761	67
Kompensasi	21.10	1.835	67

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Pengawasan	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: DisiplinKerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.483	1.454

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.557	2	67.278	31.812	.000 <sup>a</sup>
	Residual	135.353	64	2.115		
	Total	269.910	66			

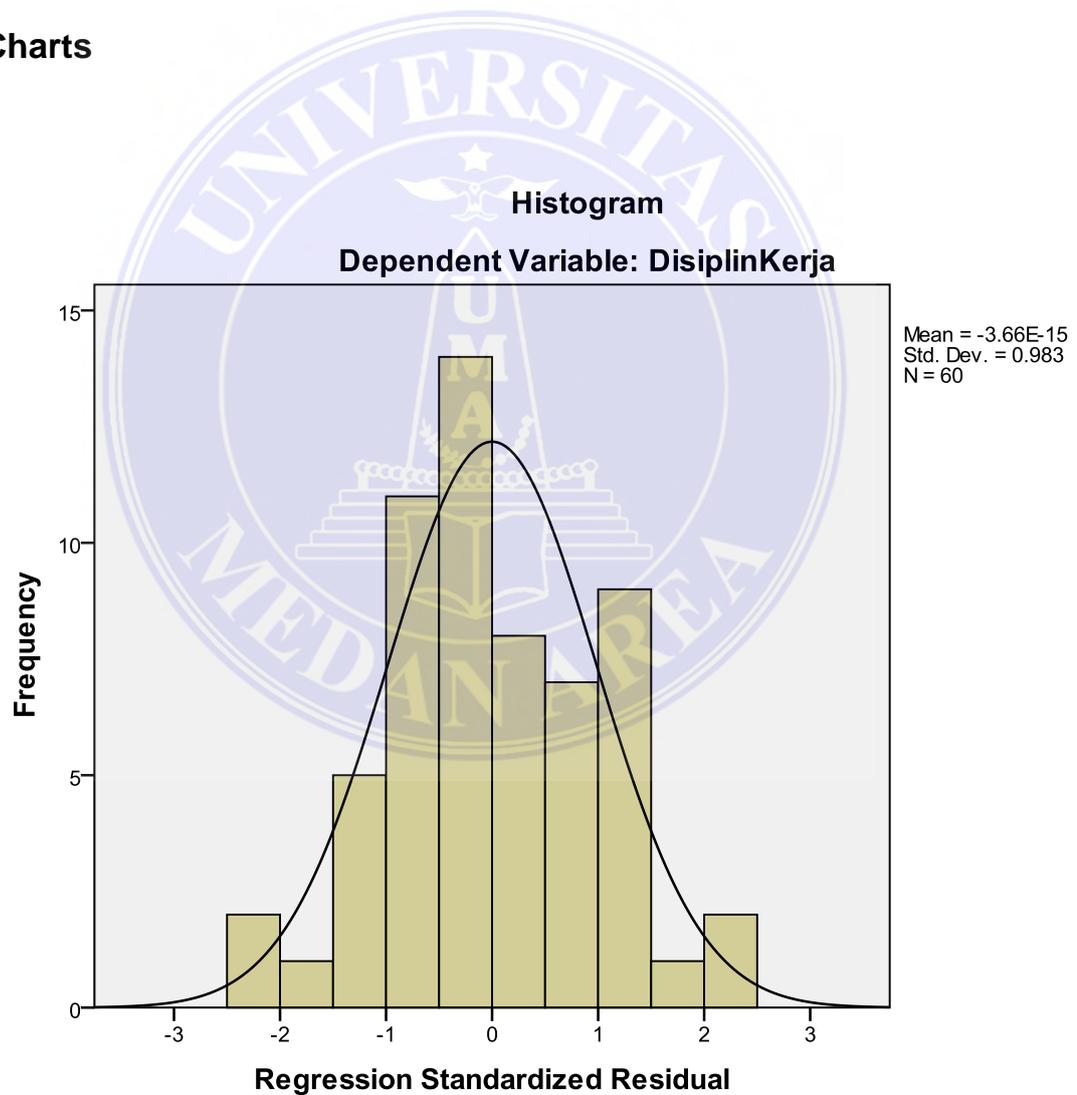
- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan  
b. Dependent Variable: DisiplinKerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.972	2.358		1.260	.212		
	Pengawasan	.431	.141	.375	3.059	.003	.522	1.916
	Kompensasi	.433	.135	.393	3.206	.002	.522	1.916

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

## Charts



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**  
**Dependent Variable: Disiplin Kerja**

