

**PENGARUH PENGAWASAN ATASAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT.TIGARAKSA SATRIA, Tbk
MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

NADIYYA SIRAIT

NPM : 128320232



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.TIGARAKSA SATRIA, Tbk MEDAN”. SKRIPSI 2016.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengawasan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Untuk mengetahui apakah pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan berjumlah 310 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling* Menurut Arikunto (2007:120), “Dalam prosedur penelitian menyebutkan bahwa apabila subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan di PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan yang berjumlah 310 orang. Diambil 25% dari jumlah populasi yang ada sehingga menjadi 77,5 orang digenapkan menjadi 77 orang responden. Teknik analisis data menggunakan uji statistik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kompensasi. Dimana 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.

Kata Kunci : Pengawasan Atasan, Kompensasi, Disiplin Kerja.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ali Ya'kub Matondang, MA, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. H. Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu Adelina Lubis SE, Msi selaku ketua jurusan prodi manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Dr. Ir. H. Zulkarnain Lubis, MS sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan tulisan ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

8. Bapak Pimpinan PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
9. Buat sobatku, pacarku, mantanku, dan juga buat teman-teman Manajemen yang telah memberikan saran dan motivasi hingga skripsi ini terselesaikan.
10. Teristimewa saya ucapkan terima kasih yang tak terhingga buat Ayahanda dan Ibunda yang dengan penuh kasih sayang membesarkan, mendoakan dan berkorban demi masa depan Ananda.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penulis khususnya, dan kiranya Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karuniaNya kepada kita semua. Amin.....

Medan, 16 November 2016
Penulis

(NADIYYA SIRAIT)

DAFTAR ISI

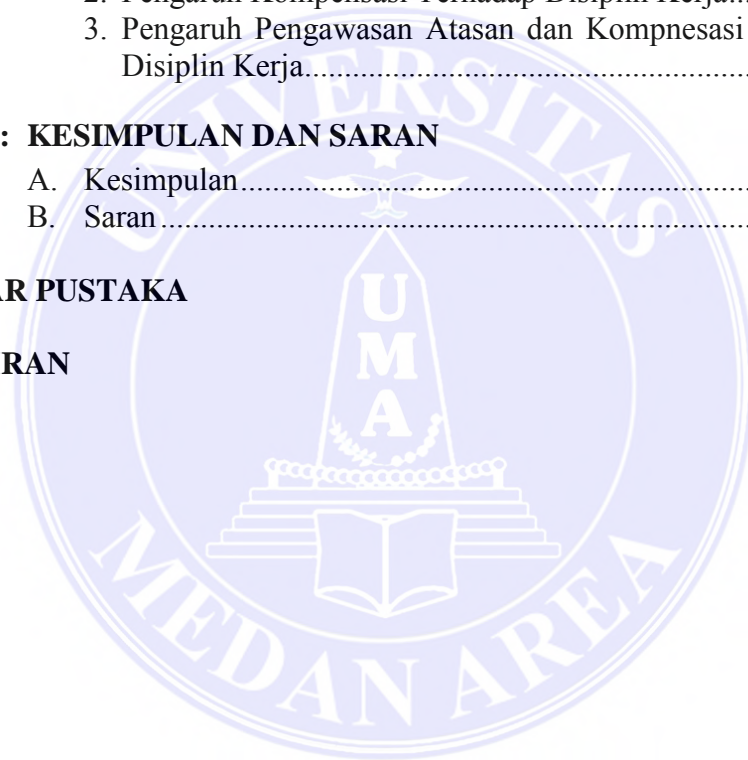
	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teori.....	5
1. Pengertian dan Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	5
2. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja.....	7
3. Pengertian dan Prinsip-prinsip Pengawasan.....	9
4. Indikator Pengukuran Pengawasan.....	14
5. Pengertian dan Tujuan Kompensasi	15
6. Indikator Pengukuran Kompensasi.....	18
7. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	19
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis	25
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional.....	27
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	30

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	33
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	33
2. Struktur Organisasi Perusahaan`.....	35
3. Tugas, Tanggung jawab dan Wewenang.....	37
4. Gambaran Umum Responden.....	38
5. Uji Statistik.....	50
6. Uji Hipotesis.....	51
B. Pembahasan.....	56
1. Pengaruh Pengawasan Atasan Terhadap Disiplin Kerja.....	56
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.....	57
3. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompnesasi Terhadap Disiplin Kerja.....	58

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	60
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel III.1	Operasional Variabel.....	28
Tabel IV.1	Data Responden Penelitian	39
Tabel IV.2	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan	41
Tabel IV.3	Karyawan mampu menghemat waktu kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	41
Tabel IV.4	Karyawan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk masuk bekerja	42
Tabel IV.5	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan	42
Tabel IV.6	Karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor	43
Tabel IV.7	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja.....	43
Tabel IV.8	Inspeksi langsung yang dilakukan atasan untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang dilakukan pegawai.....	44
Tabel IV.9	Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi.....	44
Tabel IV.10	Karyawan membuat laporan ditempat bila ada pengawasan dari atasan	45
Tabel IV.11	Karyawan memberikan laporan tertulis mengenai pekerjaannya	45
Tabel IV.12	Karyawan membuat laporan lisan, bila ada karyawan lain yang melakukan kesalahan	46
Tabel IV.13	Gaji dan upah yang diterima sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.....	46
Tabel IV.14	Perusahaan memberikan tunjangan kerja bagi karyawan yang berprestasi	47

Tabel IV.15	Karyawan mendapatkan bonus dan komisi setiap akhir tahunnya.....	47
Tabel IV.16	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan	48
Tabel IV.17	Karyawan diberikan liburan dan cuti tahunan, serta cuti hamil untuk meningkatkan prestasi kerja	48
Tabel IV.18	Karyawan mendapatkan Kendaraan, ruang kantor, tempat parkir yang memadai	49
Tabel IV.19	Karyawan memiliki tantangan yang besar dalam mengerjakan setiap pekerjaan.....	49
Tabel IV.20	Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja	50
Tabel IV.21	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
Tabel IV.22	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	52
Tabel IV.23	Uji Simultan (Uji F).....	54
Tabel IV.24	Interval Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel IV.25	Koefisien Determinasi (R^2).....	55

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Proses dan Teknik Pengawasan	14
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	25
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT.Tiga Raksa Satria, Tbk Medan.....	36



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari peranan tenaga kerja (karyawan). Para karyawan merupakan bagian dari sumber daya yang sangat penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu aset yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat bahkan persaingan pasar global. 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 perturan-peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut.

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. Menurut Santoso (2006:245), “Pada dasarnya penanggung jawab utama untuk menumbuhkan, mengembangkan serta memelihara disiplin kerja terletak di tangan atasan”. Tanpa adanya pengawasan atasan akan menimbulkan penyimpangan-penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan dan salah satu tugas penting atasan suatu perusahaan adalah menjalankan pengawasan dengan baik.

Para karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk untuk melakukan pekerjaan atau

bekerja. Menurut Hasibuan (2011:196), “Kompensasi akan memberikan perasaan puas dan cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya”. Jika kompensasi yang diterima karyawan dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhannya maka akan semakin baik kedisiplinan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila kompensasi tersebut tidak dapat memenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan dan distribusi beragam *fast moving consumer products* diantaranya adalah produk susu bayi, anak-anak dan ibu hamil dan menyusui, produk makanan dan minuman, produk perawatan tubuh dan produk rumah tangga. Disiplin kerja karyawan juga menjadi tanggung jawab atasan. Dimana atasan harus rutin memantau dan pengawasi 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.

Pengawasan merupakan kewajiban setiap atasan untuk mengawasi bawahannya yang bersifat preventif dan pembinaan. Dengan adanya pengawasan atasan 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. Pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan sudah cukup baik, hanya saja masih ada karyawan kurang disiplin disebabkan karena atasan jarang ditempat dan jarang melakukan pengawasan secara langsung, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk jam kerja.

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*).

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengawasan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan?
3. Apakah pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.

D. 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 atasan 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

A. Uraian Teori

1. Pengertian dan Jenis-jenis Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata "*disciple*" yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. 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 (2006:108) adalah "Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan".

Menurut Soeprihanto (2006:263) 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.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Terry, 2003:218) terdiri dari ;

- 1) *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 menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;
- 2) *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 (2003:209) terdiri dari ;

- 1) 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 Dicipline*” 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 kemungkinankemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan ;
- 2) 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. Indikator Pengukuran 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.

Indikator pengukuran disiplin kerja diantaranya ; Ketepatan waktu. Tepat diartikan bahwa tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang dan tidak lebih, persis. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang telah lewat, sekarang dan yang akan datang (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002:106). Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ketepatan waktu adalah hal keadaan tepat tidak ada selisih sedikitpun bila waktu yang ditentukan tiba ; 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. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh dalam mengenakan seragam, atau dalam melaksanakan komitmen yang telah disetujui bersama dan terhadap peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan; Mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Peralatan adalah salah satu penunjang kegiatan, agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya dapat mengurangi resiko akan kerusakan peralatan yang lebih berat.

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

- 1) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi :a)Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, b)Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;

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

Disiplin 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.

3. Pengertian dan Prinsip-prinsip Pengawasan

a. 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 (2005:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

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.

b. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Ibrahim (2005:160), “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;

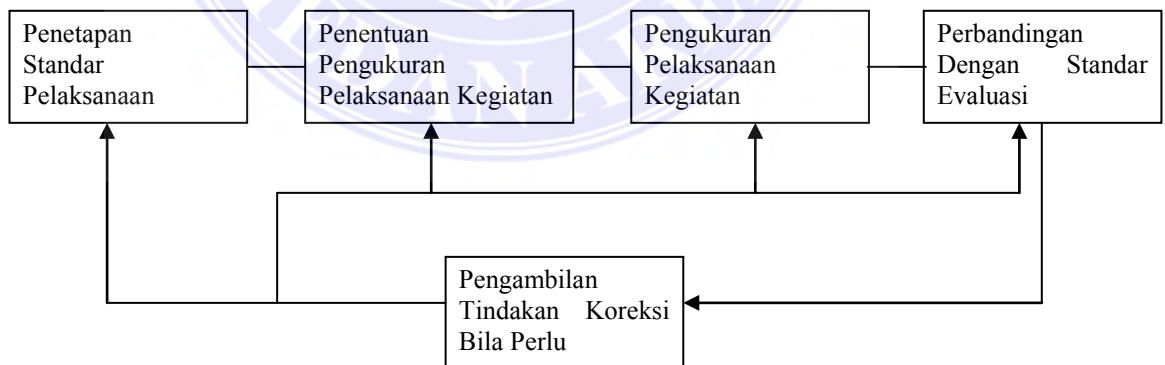
- 1) Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- 2) Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- 3) Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- 4) 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;
- 5) Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system 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, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- 8) Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- 9) 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 (2005:160), 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 perbandingan 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 II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2003:363)

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.

4. Indikator Pengukuran 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 (2005:163), pengawasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- 1) Pengawasan langsung, dilakukan oleh manajer pada waktu kegiatan-kegiatan sedang berjalan. Pengawasan langsung dapat berbentuk :
 - a) Inspeksi langsung
 - b) Observasi ditempat (*on the spot observation*)
 - c) Laporan ditempat (*on the spot report*), berarti penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.

- 2) Pengawasan tidak langsung Pengawasan dari jarak jauh melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan ini dapat berbentuk :
 - a) Laporan tertulis
 - b) Laporan lisan.

5. Pengertian dan Tujuan Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2009:244), 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 (2003:155), 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.

b. 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 :

- 1) Sebagai ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) 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.

6. Indikator Pengukuran Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Ernie (2007:223) indikator pengukuran kompensasi terdiri dari:

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi Langsung

- a) Gaji dan upah
- b) Tunjangan
- c) Bonus, komisi, dan pembagian keuntungan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

- a) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
- b) Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
- c) Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

b. Kompensasi Nonfinansial

- 1) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- 2) Lingkungan Kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

7. Pengaruh Pengawasan Atasan 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 (2006:126), 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: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, (7) Diciptakan kebiasaankebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

B. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini :

1. Fadhil Masyhura, (2009), “Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. 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, Amri, Saiful Bahri (2012), Jurnal Manajemen, “Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh, Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan DPKKA Provinsi Aceh. Penelitian ini dilakukan pada DPKKA Provinsi Aceh, objek penelitian dibatasi hanya terhadap variabel pengawasan, disiplin kerja, kompensasi dan efektivitas kerja. Penarikan sampel ini dilakukan dengan metode “Cluster Random Sampling terhadap 100 orang responden. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi mampu mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 73,8 persen dan sisanya 26,2 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar model penelitian ini. Variabel pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi memiliki keeratan hubungan terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh sebesar 85,9 persen. Hasil pembuktian juga membuktikan bahwa pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap efektivitas kerja karyawan pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh adalah variabel pengawasan. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti H_a diterima dan H_o 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”, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta yang berjumlah 90 orang, sehingga disebut penelitian populasi. Data yang diperlukan diperoleh melalui angket yang telah diuji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, uji R^2 , dan sumbangan relatif dan efektif. Hasil analisis regresi memperoleh persamaan garis regresi: $Y = 0,883 + 0,322.X_1 + 0,620.X_2$ yang artinya efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan disiplin kerja karyawan. Kesimpulan yang diambil: 1) Pengawasan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Disnakertrans Kota Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_1 = 4,351$ lebih besar dari ttabel (1,980) pada taraf signifikansi 5%; 2) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Disnakertrans Kota Surakarta. Hal ini

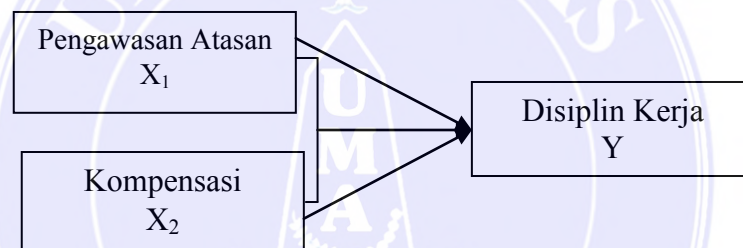
terbukti dari hasil uji t yang memperoleh thitung $X_2 = 6,586$ lebih besar dari ttabel (1,980) pada taraf signifikansi 5%; 3) Pengawasan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja karyawan Disnakertrans Kota Surakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh Fhitung sebesar 74,834 lebih besar dari Ftabel (3,15) pada taraf signifikansi 5%; 4) Hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai R^2 sebesar 0,632, ini berarti 63,2% Efektivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel Pengawasan dan Disiplin kerja. Sisanya sebesar 36,8% dijelaskan oleh variabel lain, misalnya lingkungan kerja, upah, kepemimpinan, komitmen, dan komunikasi kerja. 5) Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 23,6% (X_1), sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 39,6% (X_2), sehingga total sumbangan pengawasan dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 63,2% (R^2).

B. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh dari pengawasan atasan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap disiplin kerja (Y). Atasan berperan penting dalam menumbuhkan disiplin kerja karyawan. Dengan adanya pengawasan oleh atasan, maka karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan disiplin karena akan mendapatkan teguran jika mereka melanggar peraturan dan bermain-main dalam bekerja. Sehingga dengan adanya pengawasan tersebut dapat menumbuhkan disiplin diri masing-masing karyawan. Kompensasi merupakan alasan mengapa seseorang mau

bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi yang layak akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja. Dengan begitu para karyawan akan terpacu untuk meningkatkan hasil kerjanya, sehingga akan terbentuk disiplin dalam setiap diri karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan sistem pengawasan yang dilakukan atasan dan kompensasi yang diterima karyawan agar disiplin kerja karyawan dapat tercipta. Sehingga pengawasan atasan dan kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

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



Gambar II.2. Kerangka Konseptual

D. 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 atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
3. Pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

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.

2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan terletak di Jl. Gatot Subroto Km. 6,5 Medan Sumatera Utara, Indoensia 20122 Gading Building Komplek IKA DIESEL No.100. Telp (061) 8474691-8474692. Waktu penelitian ini direncanakan selama empat bulan dimulai bulan November 2015 sampai dengan Februari 2016.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari ; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan berjumlah 310 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling* yang ditetapkan secara acak oleh peneliti. Menurut Arikunto (2007:120), “Dalam prosedur penelitian menyebutkan bahwa apabila subjeknya lebih dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan di PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan yang berjumlah 310 orang. Diambil 25% dari jumlah populasi yang ada sehingga menjadi 77,5 orang digenapkan menjadi 77 orang responden.

C. 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 :

1. Disiplin Kerja (Y)

Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Pengawasan Atasan (X_1)

Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula.

3. Kompensasi (X_2)

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Disiplin Kerja (Y)	<p>a. Penggunaan waktu secara efektif.</p> <p>b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.</p> <p>c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas.</p>	<p>1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas,</p> <p>2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas.</p> <p>1) Ketaatan terhadap jam kerja,</p> <p>2) Ketaatan terhadap pimpinan dalam bekerja.</p> <p>1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana,</p> <p>2) Mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan</p>	Likert's
Pengawasan Atasan (X_1)	<p>a. Pengawasan langsung.</p> <p>b. Pengawasan tidak langsung</p>	<p>b) Inspeksi langsung</p> <p>c) Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)</p> <p>d) Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),</p> <p>a) Laporan tertulis.</p> <p>b) Laporan lisan.</p>	Likert's
Kompensasi (X_2)	<p>a. Kompensasi Finansial</p> <p>b. Kompensasi Non Finansial</p>	<p>1) Kompensasi Langsung</p> <p>d) Gaji Dan Upah</p> <p>e) Tunjangan</p> <p>f) Bonus Dan Komisi</p> <p>2) Kompensasi Tidak Langsung</p> <p>d) Asuransi Kesehatan, Asuransi Jiwa, Pensiun, Dan Asuransi Tenaga Kerja.</p> <p>e) Liburan, Hari Besar, Cuti Tahunan, Dan Cuti Hamil.</p> <p>f) Kendaraan, Ruang Kantor, Tempat Parkir.</p> <p>1) Pekerjaan</p> <p>2) Lingkungan kerja</p>	Likert's

Sumber : Siagian (2008), Ibrahim (2005) dan Ernie (2007)

D. 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.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*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.

F. Teknis Analisis Data

1. 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 ₁	= Pengawasan Atasan
X ₂	= Kompensasi
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisien regresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

2. 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) H₀ 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 H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, 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.

c. 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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT.Tiga Raksa Satria, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia perlengkapan rumah tangga. Perusahaan ini memulai kegiatan pendistribusiannya sejak tahun 1967. Perkembangan perusahaan ini semakin meningkat. Sejak tahun 1987 perusahaan ini lebih memfokuskan diri dalam bisnis penjualan dan distribusi. Perusahaan ini kemudian telah mencatatkan sahamnya untuk pertama kali di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak tahun 1990 dan menjadi perusahaan terbuka.

PT.Tiga Raksa Satria, Tbk memegang peranan penting dalam pasaran Indonesia, terbukti bahwa perusahaan ini menjadi salah satu dari lima besar perusahaan *sales* dan *distribution* terbesar di Indonesia. Cakupan wilayah distribusi PT.Tiga Raksa Satria, Tbk telah meluas hingga mencapai seluruh pelosok di Nusantara.

Perusahaan selalu memikirkan program-program terbaru demi meningkatkan perkembangan perusahaan. Salah satunya dengan menerapkan *system supply & demand chain* yang dilaksanakan secara integrasi dan online. PT.Tiga Raksa Satria, Tbk juga menjadi pemiliksaham mayoritas dari PT.Blue Gas Indonesia yang merupakan produsen gas ini ulang dengan merek dagang Blue Gaz.

Dalam perkembangannya PT.Tiga Raksa Satria, Tbk telah berhasil mendapatkan klien baru pada pertengahan tahun 2010, klien terbaru perusahaan ini berasal dari dua pabrik susu yang akan memberikan suntikan baru dalam bisnis perusahaan. Selain itu, perusahaan juga menjalin kerjasama dengan PT.Bank CIMB Niaga, Tbk pada tahun 2010. Dalam kerjasama ini PT.Tiga Raksa Satria, Tbk mendapat layanan post dated cheque (PDC/titipan warkat) di 26 cabang dan anak cabang PT.Tiga Raksa Satria, Tbk, virtual account, dan petty cash disbursement di 26 cabang dan anak cabang PT.Tiga Raksa Satria, Tbk PT.Tiga Raksa Satria, Tbk. Tak hanya itu, CIMB juga memberikan fasilitas lain yakni dalam BizChannel (internet banking) untuk transaksi pemindahbukuan, LLG, RTGS, account sweeping dan bulk payment (e-MFTS) serta e-statement dalam format MT 940 dan CSV. Dengan terjalinnya kerjasama ini diharapkan lebih meningkatkan perkembangan bisnis PT.Tiga Raksa Satria, Tbk sendiri.

PT.Tiga Raksa Satria, Tbk didirikan di Jakarta tanggal 17 November 1986 dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1988. Or pusat PT.Tiga Raksa Satria, Tbk berlokasi di Graha Succofindo Lt.13, Jl. Raya Pasar Minggu Kav.34, Pancoran, Jakarta Selatan. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham PT.Tiga Raksa Satria, Tbk antara lain PT.Penta Widjaja Investindo (37,31%), PT.Sarana Leduan (30,57%) dan PT.Widjaja Tungga Sejahtera (25,34%).

Berdasarkan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan PT.Tiga Raksa Satria, Tbk adalah bergerak dalam bidang perdagangan, perindustrian, percetakan, pertambangan, pengangkutan, pembangunan, pertanian,

administrasi dan agen. Saat ini kegiatan utama PT.Tiga Raksa Satria, Tbk meliputi bidang penjualan dan distribusi produk-produk konsumsi (mulai dari produk makanan, produk nutrisi bayi, produk home care, hingga produk body care). Selain itu, melalui anak usahanya PT.Tiga Raksa Satria, Tbk mengembangkan bidang penjualan & pemasaran produk edukasi, pengisian gas rumah tangga dan produksi & penjualan produk peralatan dapur, dan layanan produksi & pengemasan produk susu bubuk. PT.Tiga Raksa Satria, Tbk memiliki hak atas merek dagang crystal dentiss, blue gaz, always ahead, dan tira S&D system.

Pada tanggal 21 April 1990, PT.Tiga Raksa Satria, Tbk memperoleh izin Menteri Keuangan Republik Indonesia untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham PT.Tiga Raksa Satria, Tbk (IPO) kepada masyarakat sebanyak 2.500.000 lembar saham dengan nilai nominal Rp.1000,- persaham dengan harga penawaran Rp.5.750,- per saham. Saham-saham tersebut dicatikan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 11 Juni 1990.

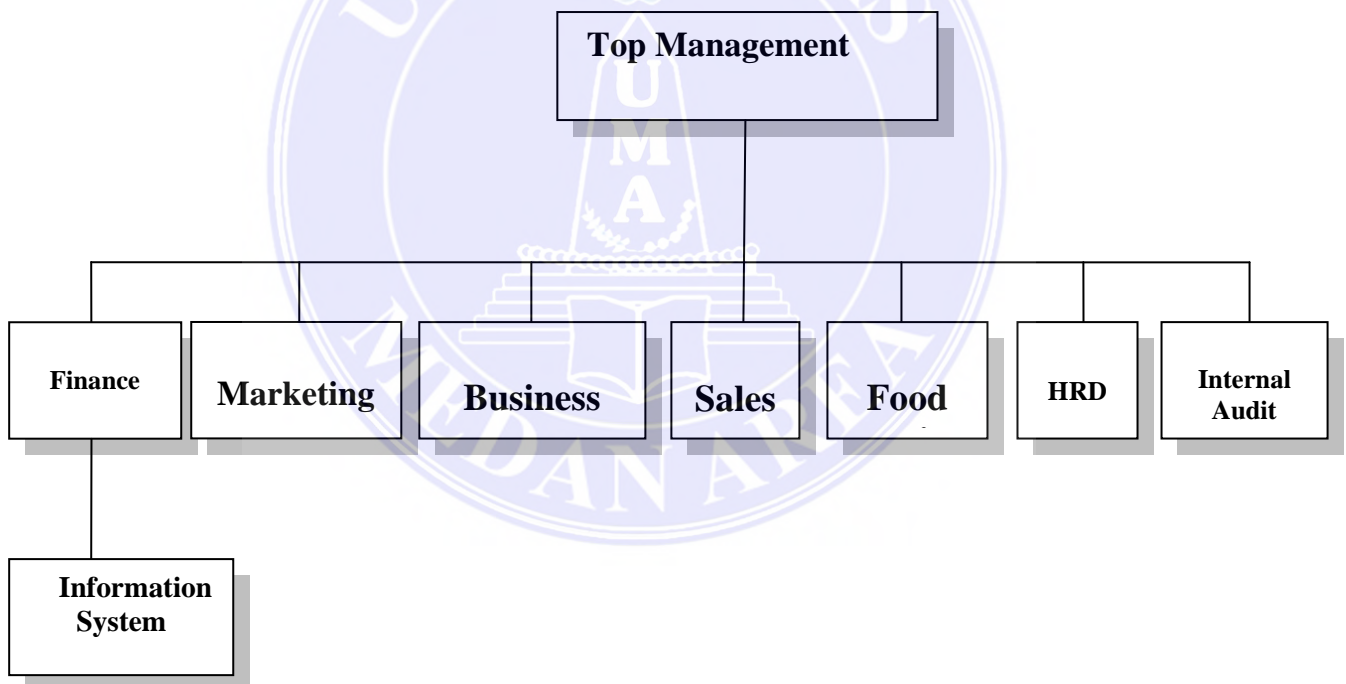
2. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki beberapa bagian yang mengenai tugas-tugas dibidang-bidang tertentu. Dimana masing-masing bagian memiliki tugas dan tanggung jawab. Untuk itu dibutuhkan suatu struktur organisasi dengan uraian tugas masing bagian. Pelaksanaan kerja perusahaan dapat terkendali dengan baik, agar tujuan/target perusahaan tercapai sesuai dengan rencana.

Struktur organisasi perusahaan merupakan pencerminan dari pelaksanaan tugas dan wewenang dari setiap personil yang melaksanakan kegiatan produksi, yang akan sangat menentukan bagi kelancaran aktivitas atau kegiatan

produksi. Struktur organisasi yang kaku cenderung menimbulkan keraguan bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Struktur organisasi yang baik tentu akan membantu untuk mencapai pelaksanaan yang baik juga dalam perusahaan, karena perusahaan juga merupakan Organisasi, Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas kerjasama yang teorganisir, yang dilaksanakan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan bersama.

Dengan adanya struktur organisasi perusahaan yang baik, maka dapat diketahui pembagian tugas antara para karyawan dalam rangka pencapaian tujuan. Struktur organisasi PT.Tiga Raksa Satria, Tbk Medan dapat dilihat pada gambar IV.1 dibawah ini :



Gambar IV.1 : Struktur Organisasi PT.Tiga Raksa Satria, Tbk Medan
Sumber : PT.Tiga Raksa Satria, Tbk Medan 2016

3. Tugas, Tanggung jawab dan Wewenang

Dari struktur organisasi tersebut ditetapkan tugas pokok, wewenang dan tanggung jawab masing-masing di setiap bagian pada PT.Tiga Raksa Satria, Tbk, sebagai berikut :

a. Top Manajemen:

- 1) Sebagai pimpinan tertinggi PT.Tiga Raksa Satria, Tbk.
- 2) Meningkatkan kepuasan pelanggan sebagai komitmen dari perusahaan yaitu dengan melakukan expanding pada mekanisme *customer-complaint*, memanggil *Help Desk*, dengan karyawan yang lebih.
- 3) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi dari sumber daya manusia perusahaan.
- 4) Meningkatkan fasilitas pada kualitas dan kuantitas.

b. Finance dan Accounting

- 1) Prediksi Keuangan dan analisis profit.
- 2) Analisis keuangan.
- 3) Mengontrol laporan keuangan perusahaan.

c. Information System

- 1) Menangani system teknologi informasi.
- 2) Mengembangkan system informasi dan aplikasi baru.

d. Business Development

- 1) Memikirkan strategi-strategi perusahaan dan mengontrol tercapainya tujuan strategi tersebut.
- 2) Bertanggung jawab dalam pengadaan dan pendistribusian barang.

e. Marketing

- 1) Memasarkan produk-produk dengan strategi-strategi pemasaran.
- 2) Bertanggung jawab dalam perluasan jaringan pemasaran.
- 3) Menjadi jembatan antara perusahaan dengan pelanggan.

f. Sales

Memasarkan dan menjual produk secara langsung.

g. Food Service

Memasarkan bahan-bahan ke penampung.

h. Human Resources Development & General Affairs

- 1) Bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya manusia.
- 2) Bertanggung jawab dalam pengadaan training.
- 3) Bertanggung jawab terhadap perlengkapan dan peralatan kantor yang dimiliki perusahaan baik pengadaan maupun *maintenance*.

i. Internal Audit

Mengontrol apakah cara kerja di perusahaan sesuai dengan yang diinginkan.

4. Gambaran Umum Responden**a. Penyajian Data Responden**

Dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil pengumpulan data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan berjumlah 310 orang, Teknik penarikan sampel menggunakan *simple random sampling* yang ditetapkan secara acak oleh peneliti. Dalam prosedur penelitian menggunakan rumus Arikunto

dengan mengambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian yang digunakan sebagai sampel yaitu karyawan di PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan yang berjumlah 310 orang. Diambil 25% dari jumlah populasi yang ada sehingga menjadi 77,5 orang digenapkan menjadi 77 orang responden.

Tabel IV.1
Data Responden Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Percentase (100%)
1	Karyawan	77	100%
2	Gender		
	a. Pria	48	67,5%
	b. Wanita	29	32,5%
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA	31	35,0%
	b. Diploma (D1)	27	15,0%
	c. Diploma (D3)	16	22,5%
	d. Strata I/Sarjana	3	20,0%
	e. Strata II/Magister	1	07,5%
4.	Usia		
	a. 20 - 25 Tahun	26	05,0%
	b. 26 - 30 Tahun	7	17,5%
	c. 31 - 35 Tahun	10	40,0%
	d. 36 - 40 Tahun	3	22,5%
	> 41 Tahun	-	

Sumber : Data Olahan Penulis, 2016

- 1) Berdasarkan data dari tabel di atas terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 67,5%, sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 32,5%.
- 2) Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden tamatan SMA yang berjumlah 31 orang atau sekitar (35), tamatan sarjana Muda berjumlah 43 orang atau sekitar (37,5%), kemudian tamatan Sarjana S-1 berjumlah 3 orang atau sekitar (20%), dan tamatan S-2 berjumlah 1 orang atau sekitar (7,5%).

3) Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa 62,5% usia responden paling banyak berusia diantara 20 – 35 tahun dimana pada usia ini adalah usia produktif dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa PT.Tiga Raksa Satria, Tbk Medan memiliki karyawan dengan usia produktif bekerja dengan asumsi akan lebih meningkatkan kepuasan kerjanya.

b. Analisis Deskriptif Responden

Questioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan *skala likert* untuk menanyakan tanggapan karyawan tentang pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Questioner ini disebarakan kepada 77 orang responden atau karyawan dengan kriteria yang telah penulis lakukan. Jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 77 eksemplar, dengan jumlah pernyataan 19 item, yang terdiri dari 6 item untuk variabel terikat y (disiplin kerja), dan 5 item untuk variabel bebas x_1 (pengawasan atasan) serta 8 item untuk variabel bebas x_2 (kompensasi).

1) Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Terikat Disiplin Kerja (Y)

Tabel IV.2
Karyawan Dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Dari Atasan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	5	6,5%
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan, 24,7% responden menyatakan setuju dan responden menyatakan ragu-ragu 6,5%.

Tabel IV.3
Karyawan Mampu Menghemat Waktu Kerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah Ditetapkan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	58	75,3%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 75,3% responden menyatakan setuju Karyawan mampu menghemat waktu kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, 24,7% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.4
Karyawan Mentaati Jam Kerja Yang Telah
Ditetapkan Perusahaan Untuk
Masuk Bekerja

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	63	81,8%
2.	Setuju	4	28	18,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 81,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk masuk bekerja, 18,2% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.5
Karyawan Mentaati Prosedur Dan
Arahan Yang Telah Diberikan
Pimpinan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	49	63,6%
2.	Setuju	4	28	36,4%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 63,6% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan, 36,4% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.6
Karyawan Mematuhi Peraturan-Peraturan
Yang Telah Diterapkan Di Kantor

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	24	31,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor, 31,2% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.7
Karyawan Mengevaluasi Hasil Pekerjaan
Yang Telah Dilakukan Selama
Dalam Bekerja

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	58	75,3%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 75,3% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja, 24,7% menyatakan setuju.

b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Bebas Pengawasan Atasan (X_1)

Tabel IV.8

Inspeksi Langsung Yang Dilakukan Atasan Untuk Memperbaiki Setiap Kesalahan Kerja Yang Dilakukan Pegawai

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	66	85,7%
2.	Setuju	4	11	14,3%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 85,7% responden menyatakan sangat setuju Inspeksi langsung yang dilakukan atasan untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang dilakukan pegawai, 14,3% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.9

Pengawasan Harus Mempunyai Fleksibel Untuk Memberikan Tanggapan Atau Reaksi

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	24	31,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi, 31,2% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.10
Karyawan Membuat Laporan Ditempat
Bila Ada Pengawasan Dari Atasan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	18	23,4%
2.	Setuju	4	39	50,6%
3.	Ragu- Ragu	3	20	26,0%
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 23,4% responden menyatakan sangat setuju Karyawan membuat laporan ditempat bila ada pengawasan dari atasan, 50,6% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 26%.

Tabel IV.11
Karyawan Memberikan Laporan Tertulis
Mengani Pekerjaannya

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	9	11,7%
2.	Setuju	4	39	50,6%
3.	Ragu- Ragu	3	29	37,7%
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 11,7% responden menyatakan sangat setuju Karyawan memberikan laporan tertulis mengenai pekerjaannya, 50,6% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 37,7%.

Tabel IV.12
Karyawan Membuat Laporan Lisan, Bila
Ada Karyawan Lain Yang Melakukan
Kesalahan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	21	27,3%
2.	Setuju	4	47	61,0%
3.	Ragu- Ragu	3	9	11,7%
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 27,3% responden menyatakan sangat setuju Karyawan membuat laporan lisan, bila ada karyawan lain yang melakukan kesalahan, 61% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 11,7%.

**b. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Bebas
Kompensasi (X_2)**

Tabel IV.13

**Gaji Dan Upah Yang Diterima Sangat
Bermanfaat Untuk Memenuhi
Kebutuhan Sehari-Hari**

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	5	6,5%
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Gaji dan upah yang diterima sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, 24,7% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 6,5%.

Tabel IV.14

**Perusahaan Memberikan Tunjangan Kerja
Bagi Karyawan Yang Berprestasi**

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	58	75,3%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 75,3% responden menyatakan sangat setuju Perusahaan memberikan tunjangan kerja bagi karyawan yang berprestasi, 47,8% responden menyatakan setuju dan responden yang menyatakan ragu-ragu 24,7%.

Tabel IV.15
Karyawan Mendapatkan Bonus Dan
Komisi Setiap Akhir Tahunnya

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	63	81,8%
2.	Setuju	4	14	18,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 82,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mendapatkan bonus dan komisi setiap akhir tahunnya, 18,2% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.16
Perusahaan Memberikan Asuransi Kesehatan,
Asuransi Jiwa, Pensiun, Dan Asuransi Tenaga Kerja, Agar Dapat
Meningkatkan Kinerja Karyawan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	49	63,6%
2.	Setuju	4	28	36,4%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 63,6% responden menyatakan sangat setuju Perusahaan memberikan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, 36,4% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.17

Karyawan Diberikan Liburan Dan Cuti Tahunan, Serta Cuti Hamil Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	24	31,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan diberikan liburan dan cuti tahunan, serta cuti hamil untuk meningkatkan prestasi kerja, 31,2% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.18

Karyawan Mendapatkan Kendaraan, Ruang Kantor, Tempat Parkir Yang Memadai

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	58	75,3%
2.	Setuju	4	19	24,7%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 75,3% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mendapatkan Kendaraan, ruang kantor, tempat parkir yang memadai, 24,7% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.19
Karyawan Memiliki Tantangan Yang Besar Dalam Mengerjakan Setiap Pekerjaan

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	66	85,7%
2.	Setuju	4	11	14,3%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 85,7% responden menyatakan sangat setuju Karyawan memiliki tantangan yang besar dalam mengerjakan setiap pekerjaan, 14,3% responden menyatakan setuju.

Tabel IV.20
Karyawan Mengharapkan Lingkungan Kerja Yang Nyaman Dalam Bekerja

No	Keterangan	Skor	Frekuensi	(%)
1.	Sangat Setuju	5	53	68,8%
2.	Setuju	4	24	31,2%
3.	Ragu- Ragu	3	-	-
4.	Tidak Setuju	2	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
Total			77	100,00

Sumber : Hasil Penelitian 2016

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa 68,8% responden menyatakan sangat setuju Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja, 31,2% responden menyatakan setuju.

5. 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 alat bantu aplikasi *Software SPSS 17.00 for Windows*.

Tabel IV.21
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	3.262		3.140	.001
	Pengawasan Atasan	.362	.041	.370	3.910	.000
	Kompensasi	.601	.035	.695	6.922	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Persamaan analisis regresi linier berganda diketahui bahwa :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 3.438 + 0.362X_1 + 0.601X_2$$

Coeffisien regresi yang diperoleh adalah :

- 1) Konstanta diperoleh nilai 3.438, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel variabel disiplin kerja (Y) bernilai konstan, maka variabel pengawasan atasan (X_1) dan kompensasi (X_2) bernilai positif.
- 2) Koefisien variabel pengawasan atasan (X_1) diperoleh nilai 0.362, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengawasan atasan (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) sebesar 36,2% dengan asumsi variabel kompensasi (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel kompensasi (X_2) diperoleh nilai 0.601, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi variabel disiplin kerja (Y) sebesar 60,1% dengan asumsi variabel pengawasan atasan (X_1) dianggap tetap

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

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

- 3) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ 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_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) H_0 ditolak (H_a 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_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel IV.22

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	3.262		3.140	.001
	Pengawasan Atasan	.362	.041	.370	3.910	.000
	Kompensasi	.601	.035	.695	6.922	.000

a. Dependent Variable:
Disiplin Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Pengawasan Atasan)

a. Nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan.

Dimana pengawasan atasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.

b. Nilai t_{hitung} diperoleh 3.910 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni

2.000 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung}

$3.910 > t_{table}$ 2.000. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan

atasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.

c. Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan

dengan diperolehnya nilai Beta 0,370 dan standar eror (se) 0,041

dengan demikian nilai $Beta > SE$ ($0,370 > 0,041$).

2. Variabel Bebas X_2 (Kompensasi)

- a. Nilai p -value pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dimana kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
- b. Nilai t_{hitung} diperoleh 6.922 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 2.000 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $6.922 > t_{tabel}$ 2.000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan dengan diperolehnya nilai Beta 0,695 dan standar eror (se) 0,035 dengan demikian nilai Beta $>$ SE ($0,695 > 0,035$).

b. Uji Simultan (Uji F)

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

- 3) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ 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.
- 4) 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.

Tabel IV.23
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.160	2	57.080	79.485	.000 ^a
	Residual	15.113	74	.204		
	Total	129.273	76			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan Data SPSS (2016)

Nilai F_{hitung} diperoleh 79.485 dimana nilai F_{table} pada taraf signifikansi α 5% yakni 13.277 (F_{tabel} ditentukan dengan rumus $n-k$, jadi $77-3 = 74$). Dimana taraf signifikansi 5% nilai F_{hitung} $79.485 > F_{table}$ 13.277. Dengan demikian dapat disimpulkan pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Kriteria Pengambilan Keputusan Koefisien Determinasi (R^2) :

Tabel IV.24
Interval Koefisien Determinasi (R^2)

Interval Koefisien	Tingkat hubungan
0,10 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2009:184)

Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah :

Tabel IV.25
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.783	.780	.45192

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh :

- a) Nilai R sebesar 0.840 sama dengan 84% yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh sangat kuat terhadap disiplin kerja.
- b) Nilai *R square* (angka korelasi atau r yang dikuadratkan) sebesar 0.783. *R square* disebut juga sebagai identifikasi determinasi. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 78,3% disiplin kerja dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pengawasan atasan dan kompensasi serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
- c) Nilai *Adjusted R²* sebesar 0.780 atau sama dengan 78% berada antara $0 < R^2 < 1$, artinya variasi naik turunnya disiplin kerja karyawan di

PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan dipengaruhi oleh pengawasan atasan dan kompensasi sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengawasan Atasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa koefisien regresi diperoleh 0.362, dengan tanda positif yang memberikan arti bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh atasan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat. Jika pengawasan atasan ditingkatkan sebanyak 1 satuan maka akan menumbuhkan atau meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.362 satuan. Jika dilihat dari perbandingan level signifikansi dengan α menunjukkan $\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya pengawasan atasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhil Masyhura, (2009) yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Dengan kata lain, temuan mengungkapkan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan atasan harus meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawannya. Meskipun persentase capaian responden menunjukkan pengawasan atasan termasuk dalam kriteria sangat baik, akan tetapi bila dibandingkan dengan

variabel lain, maka persentase *AP* pengawasan atasan adalah yang terendah. Untuk itu, atasan perlu meningkatkan pengawasannya atau pun memperbaiki sistem pengawasan yang dilakukan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan disiplin kerja karyawan dapat tercipta.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian dapat diketahui koefisien regresi 0.601 dengan tanda positif yang memberikan arti bahwa semakin tinggi kompensasi untuk karyawan yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan akan meningkat. Jika kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,601 satuan. Jika dilihat dari perbandingan level signivikansi dengan α menunjukkan $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhil Masyhura, (2009), "Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

Rahmat Huda (2008) dengan judul Pengaruh Keteladanan Pimpinan, Kompensasi, Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Departemen Hukum Dan HAM Sumatera Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja Pegawai

Departemen Hukum Dan HAM Sumatera Barat dengan nilai Sig. $0.000 < \alpha = 0,05$.

3. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompnesasi Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian diketahui bahwa nilai F_{hitung} diperoleh 79.485 dimana nilai F_{table} pada taraf signifiksan α 5% yakni 13.277 (F_{tabel} ditentukan dengan rumus $n-k$, jadi $77-3 = 74$). Dimana taraf singnifikan 5% nilai F_{hitung} $79.485 > F_{table}$ 13.277. Dengan demikian dapat disimpulkan pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Dilihat dari nilai *Adjusted R*² sebesar 0.780 atau sama dengan 78% berada antara $0 < R^2 < 1$, artinya variasi naik turunnya disiplin kerja karyawan di PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan dipengaruhi oleh pengawasan atasan dan kompensasi sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variasi faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian. Dengan kata lain masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu (2009: 194) mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

1. Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
2. Pengawasan atasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan.
3. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kompensasi. Dimana 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas penulis menyajikan saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan, yaitu :

1. Penulis menyarankan kepada atasan PT.Tigaraksa Satria, Tbk Medan, sebaiknya meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memeriksa hasil pekerjaan karyawan, memperbaiki kesalahan yang dilakukan karyawan serta memberikan petunjuk ke para karyawan.
2. Memperhatikan sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak terhadap karyawan terutama dalam pemberian bonus-bonus.
3. Bagi peneliti yang berminat meneliti dibidang SDM khususnya disiplin kerja, bahwasanya dari hasil penelitian ini ternyata terbukti masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Untuk itu penulis menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Nugroho (2010) “**Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta**”, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, (2007), **Pengantar Manajemen**, Kencana, Jakarta.

Fathoni, Abdurrahmat, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta, Jakarta.

Fadhil Masyhura, (2009), “**Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat**, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang”

Hasibuan Malayu SP., (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Cetakan Kelima Belas, Penerbit PT.Bumi Aksara, Jakarta.

Handoko, T. Hani, (2003), **Manajemen**, Edisi Revisi, BPFE Universitas Gajah Mada Press Yogyakarta.

Hariandja, Marihot T.E., (2009), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.

Ibrahim, (2005), **Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen**, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mondy, R. Wayne, (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh, Jilid I, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Rivai Veithzal, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Santoso, Sastropetro, (2006), **Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, Dan Disiplin Dalam Pembangunan Nasional**, Alumni, Bandung.

Soeprihanto John, (2006), **Manajemen Personalia**, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Yogyakarta.

Syaidam, Gouzali, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan Mikro**, Djambaran, Jakarta.

Siagian Sondang P., (2008), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Kelima Belas, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, (2012), **Metode Penelitian Bisnis**, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

Zubir Syahputra, Amri, Saiful Bahri (2012), “**Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh**, Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN ATASAN DAN KOMPENSASI

TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.TIGARAKSA

SATRIA, Tbk

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 /*checklist* (√) 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. DISIPLIN KERJA VARIABEL TERIKAT (Y)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Penggunaan waktu secara efektif						
1	Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan.					
2	Karyawan mampu menghemat waktu kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan						
3	Karyawan mentaati jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk masuk bekerja.					
4	Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan.					
Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas						
5	Karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang telah diterapkan di kantor.					
6	Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama dalam bekerja					

2. PENGAWASAN ATASAN VARIABEL BEBAS (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Pengawasan langsung						
7	Inspeksi langsung yang dilakukan atasan untuk memperbaiki setiap kesalahan kerja yang dilakukan pegawai					
8	Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi					
9	Karyawan membuat laporan ditempat bila ada pengawasan dari atasan					
Pengawasan tidak langsung						
10	Karyawan memberikan laporan tertulis mengani pekerjaannya					
11	Karyawan membuat laporan lisan, bila ada karyawan lain yang melakukan kesalahan					

3. KOMPENSASI VARIABEL BEBAS (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kompensasi Finansial						
12	Gaji dan upah yang diterima sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
13	Perusahaan memberikan tunjangan kerja bagi karyawan yang berprestasi					
14	Karyawan mendapatkan bonus dan komisi setiap akhir tahunnya					
15	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan					
16	Karyawan diberikan liburan dan cuti tahunan, serta cuti hamil untuk meningkatkan prestasi kerja					
17	Karyawan mendapatkan Kendaraan, ruang kantor, tempat parkir yang memadai					
Kompensasi Non Finansial						
5	Karyawan memiliki tantangan yang besar dalam mengerjakan setiap pekerjaan					
6	Karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dalam bekerja					

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

Lampiran 2

**TABULASI SKOR DATA
VARIABEL TERIKAT (Y) DISIPLIN KERJA**

No.	Disiplin Kerja						Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	5	4	5	5	4	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	5	5	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	4	5	4	26
6	5	4	5	5	4	5	28
7	4	5	4	5	5	4	27
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	4	5	4	5	5	28
10	3	5	5	5	4	5	27
11	4	5	5	4	5	5	28
12	5	5	5	5	4	4	28
13	5	4	5	5	4	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	4	5	5	29
16	5	5	5	5	5	5	30
17	4	5	4	4	5	4	26
18	4	5	4	4	5	4	26
19	5	4	5	5	4	5	28
20	4	5	4	5	5	4	27
21	5	5	5	5	5	5	30
22	5	4	5	4	5	5	28
23	3	5	5	5	4	5	27
24	4	5	5	4	5	5	28
25	5	5	5	5	4	4	28
26	5	4	5	5	4	5	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	5	5	5	4	5	5	29
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	4	5	4	26
31	5	4	5	5	4	5	28
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	4	5	5	29
34	5	5	5	5	5	5	30
35	4	5	4	4	5	4	26
36	5	4	5	5	4	5	28
37	4	5	4	5	5	4	27
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	5	4	5	5	28
40	3	5	5	5	4	5	27
41	4	5	5	4	5	5	28
42	5	5	5	5	4	4	28
43	5	4	5	5	4	5	28
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	4	5	5	29
46	5	5	5	4	5	5	29

47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	5	4	4	5	4	26
49	5	4	5	5	4	5	28
50	4	5	4	5	5	4	27
51	5	5	5	5	5	5	30
52	5	4	5	4	5	5	28
53	3	5	5	5	4	5	27
54	4	5	5	4	5	5	28
55	5	5	5	5	4	4	28
56	5	4	5	5	4	5	28
57	5	5	5	5	5	5	30
58	5	5	5	4	5	5	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	5	4	4	5	4	26
61	4	5	4	4	5	4	26
62	5	4	5	5	4	5	28
63	5	4	5	5	4	5	28
64	5	5	5	5	5	5	30
65	5	5	5	4	5	5	29
66	5	5	5	5	5	5	30
67	4	5	4	4	5	4	26
68	5	4	5	5	4	5	28
69	4	5	4	5	5	4	27
70	5	5	5	5	5	5	30
71	5	4	5	4	5	5	28
72	3	5	5	5	4	5	27
73	4	5	5	4	5	5	28
74	5	5	5	5	4	4	28
75	5	4	5	5	4	5	28
76	5	5	5	5	5	5	30
77	5	5	5	4	5	5	29

VARIABEL BEBAS (X₁) PENGAWASAN ATASAN

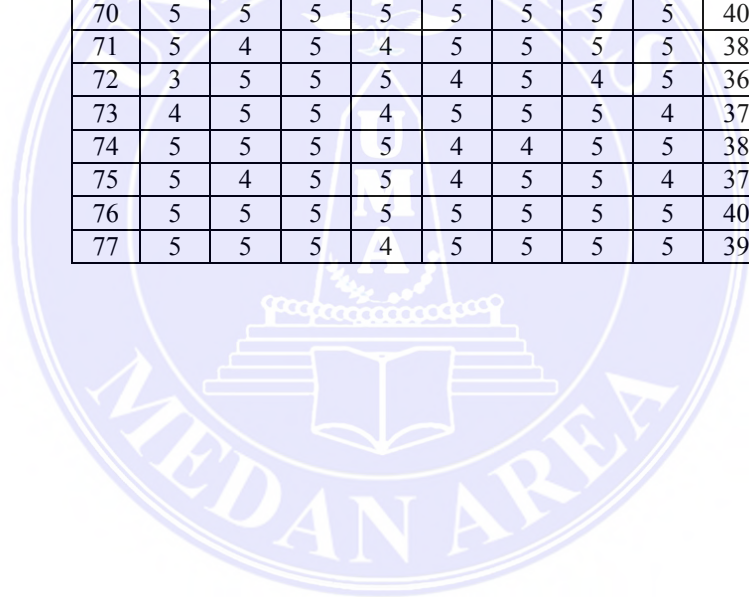
No.	Pengawasan Atasan					X ₁
	P7	P8	P9	P10	P11	
1	5	4	4	4	5	22
2	5	5	5	4	5	24
3	5	5	4	3	4	21
4	5	5	4	4	4	22
5	5	5	3	5	4	22
6	4	4	3	4	5	20
7	5	4	3	3	4	19
8	5	5	4	3	3	20
9	5	5	5	4	4	23
10	4	5	4	3	4	20
11	5	4	5	4	4	22
12	5	5	4	3	5	22
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	5	4	5	24
15	5	5	4	3	4	21
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	3	5	4	22
18	5	5	3	5	4	22
19	4	4	3	4	3	18
20	5	4	3	3	4	19
21	5	5	4	3	3	20
22	5	5	5	4	4	23
23	4	5	4	3	5	21
24	5	4	5	4	4	22
25	5	5	4	3	3	20
26	5	4	4	4	5	22
27	5	5	5	4	4	23
28	5	5	4	3	4	21
29	5	5	4	4	3	21
30	5	5	3	5	4	22
31	5	4	4	4	4	21
32	5	5	5	4	5	24
33	5	5	4	3	4	21
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	3	5	4	22
36	4	4	3	4	5	20
37	5	4	3	3	4	19
38	5	5	4	3	3	20
39	5	5	5	4	4	23
40	4	5	4	3	4	20
41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	3	5	22
43	5	4	4	4	4	21
44	5	5	5	4	3	22
45	5	5	4	3	4	21
46	5	5	4	3	4	21
47	5	5	4	4	4	22
48	5	5	3	5	4	22
49	4	4	3	4	5	20

50	5	4	3	3	4	19
51	5	5	4	3	3	20
52	5	5	5	4	4	23
53	4	5	4	3	4	20
54	5	4	5	4	4	22
55	5	5	4	3	5	22
56	5	4	4	4	4	21
57	5	5	5	4	5	24
58	5	5	4	3	4	21
59	5	5	4	4	5	23
60	5	5	3	5	4	22
61	5	5	3	5	5	23
62	4	4	3	4	5	20
63	5	4	4	4	5	22
64	5	5	5	4	5	24
65	5	5	4	3	4	21
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	3	5	4	22
68	4	4	3	4	5	20
69	5	4	3	3	4	19
70	5	5	4	3	3	20
71	5	5	5	4	4	23
72	4	5	4	3	4	20
73	5	4	5	4	4	22
74	5	5	4	3	5	22
75	5	4	4	4	4	21
76	5	5	5	4	5	24
77	5	5	4	3	4	21

VARIABEL BEBAS (X₁) KOMPENSASI

No.	Kompensasi								X ₂
	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	
1	5	4	5	5	4	5	5	4	37
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	5	4	5	5	36
6	5	4	5	5	4	5	4	4	36
7	4	5	4	5	5	4	5	4	36
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	5	4	5	4	5	5	5	5	38
10	3	5	5	5	4	5	4	5	36
11	4	5	5	4	5	5	5	4	37
12	5	5	5	5	4	4	5	5	38
13	5	4	5	5	4	5	5	4	37
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	5	5	5	4	5	5	5	5	39
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	4	4	5	4	5	5	36
18	4	5	4	4	5	4	5	5	36
19	5	4	5	5	4	5	4	4	36
20	4	5	4	5	5	4	5	4	36
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	4	5	4	5	5	5	5	38
23	3	5	5	5	4	5	4	5	36
24	4	5	5	4	5	5	5	4	37
25	5	5	5	5	4	4	5	5	38
26	5	4	5	5	4	5	5	4	37
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	4	5	5	5	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	5	4	4	5	4	5	5	36
31	5	4	5	5	4	5	5	4	37
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
35	4	5	4	4	5	4	5	5	36
36	5	4	5	5	4	5	4	4	36
37	4	5	4	5	5	4	5	4	36
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40
39	5	4	5	4	5	5	5	5	38
40	3	5	5	5	4	5	4	5	36
41	4	5	5	4	5	5	5	4	37
42	5	5	5	5	4	4	5	5	38
43	5	4	5	5	4	5	5	4	37
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	4	5	5	5	5	39
46	5	5	5	4	5	5	5	5	39
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	5	4	4	5	4	5	5	36
49	5	4	5	5	4	5	4	4	36

50	4	5	4	5	5	4	5	4	36
51	5	5	5	5	5	5	5	5	40
52	5	4	5	4	5	5	5	5	38
53	3	5	5	5	4	5	4	5	36
54	4	5	5	4	5	5	5	4	37
55	5	5	5	5	4	4	5	5	38
56	5	4	5	5	4	5	5	4	37
57	5	5	5	5	5	5	5	5	40
58	5	5	5	4	5	5	5	5	39
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	4	5	4	4	5	4	5	5	36
61	4	5	4	4	5	4	5	5	36
62	5	4	5	5	4	5	4	4	36
63	5	4	5	5	4	5	5	4	37
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	5	5	5	4	5	5	5	5	39
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	5	4	4	5	4	5	5	36
68	5	4	5	5	4	5	4	4	36
69	4	5	4	5	5	4	5	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	40
71	5	4	5	4	5	5	5	5	38
72	3	5	5	5	4	5	4	5	36
73	4	5	5	4	5	5	5	4	37
74	5	5	5	5	4	4	5	5	38
75	5	4	5	5	4	5	5	4	37
76	5	5	5	5	5	5	5	5	40
77	5	5	5	4	5	5	5	5	39



Lampiran 3

FREKUENSI VARIABEL TERIKAT Y

Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006
/ORDER=ANALYSIS.

VAR00001

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	6.5	6.5	6.5
4	19	24.7	24.7	31.2
5	53	68.8	68.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

VAR00002

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	19	24.7	24.7	24.7
5	58	75.3	75.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

VAR00003

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	14	18.2	18.2	18.2
5	63	81.8	81.8	100.0
Total	77	100.0	100.0	

VAR00004

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	28	36.4	36.4	36.4
5	49	63.6	63.6	100.0
Total	77	100.0	100.0	

VAR00005

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	31.2	31.2	31.2
	5	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00006

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	24.7	24.7	24.7
	5	58	75.3	75.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

FREKUENSI VARIABEL BEBAS X₁**Frequencies**

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
/ORDER=ANALYSIS.

VAR00007

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	14.3	14.3	14.3
	5	66	85.7	85.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00008

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	31.2	31.2	31.2
	5	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00009

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	26.0	26.0	26.0
	4	39	50.6	50.6	76.6
	5	18	23.4	23.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00010

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	29	37.7	37.7	37.7
	4	39	50.6	50.6	88.3
	5	9	11.7	11.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00011

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	11.7	11.7	11.7
	4	47	61.0	61.0	72.7
	5	21	27.3	27.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

FREKUENSI VARIABEL BEBAS X₁**Frequencies**

FREQUENCIES VARIABLES=VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 /ORDER=ANALYSIS.

VAR00012

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.5	6.5	6.5
	4	19	24.7	24.7	31.2
	5	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00013

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	24.7	24.7	24.7
	5	58	75.3	75.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00014

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	18.2	18.2	18.2
	5	63	81.8	81.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00015

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	28	36.4	36.4	36.4
	5	49	63.6	63.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00016

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	31.2	31.2	31.2
	5	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00017

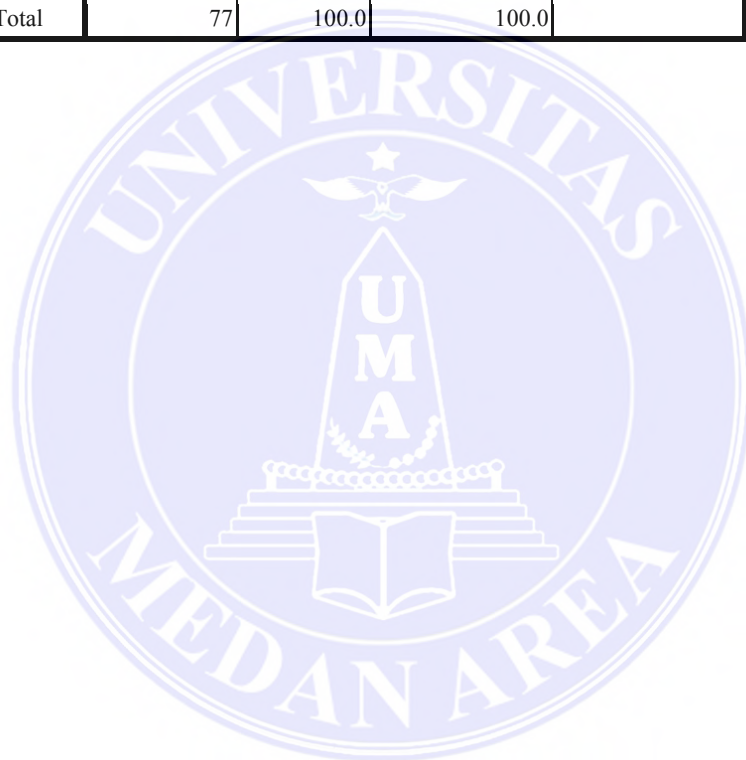
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	19	24.7	24.7	24.7
	5	58	75.3	75.3	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00018

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	14.3	14.3	14.3
	5	66	85.7	85.7	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

VAR00019

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	24	31.2	31.2	31.2
	5	53	68.8	68.8	100.0
	Total	77	100.0	100.0	



Lampiran 4

HASIL PERHITUNGAN MENGGUNAKAN SPSS

Regression

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Y
 /METHOD=ENTER X1 X2.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Pengawasan Atasan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.783	.780	.45192

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.160	2	57.080	79.485	.000 ^a
	Residual	15.113	74	.204		
	Total	129.273	76			

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.438	3.262		3.140	.001
	Pengawasan Atasan	.362	.041	.370	3.910	.000
	Kompensasi	.601	.035	.695	6.922	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Lampiran 5

TABEL UJI PARSIAL (UJI T)

dk	Derajat signifikasi untuk One-Tailed Test					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Derajat signifikasi untuk Two-Tailed Test					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2012

Lampiran 6

TABEL UJI SIMULTAN (UJI F)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74