PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN

SKRIPSI

Oleh :

KURNIA

NPM : 138320010

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017

Judul Skripsi	:	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
Nama Mahasiswa	:	KURNIA
No. Stambuk	:	13 832 0010
Program	:	Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
(Drs. Muslim Wijaya, M.Si)	(Dra. Isnaniah LKS, MMA)

Mengetahui :

Ketua Jurusan	Dekan
(Adelina Lubis, SE.,M.Si)	(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 2017

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan sebanyak 80 orang. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan diambil dari seluruh populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pengawasan sebesar4.931lebih besar dari t_{tabel} sebesar1.664 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel displin kerja. Dan nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 4.270 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.664 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,005, maka variabel kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 278.749 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.11 dengan sig $_{0,000}<\alpha_{0,05,}$ menunjukan Hoditolak dan Ha diterima, berarti pengawasan dan kompensasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja.Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,875. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R^2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 87,5%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 87,5% disiplin kerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pengawasan dan kompensasi. Sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini..

Kata kunci : Pengawasan, Kompensasi, Disiplin Kerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan"** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

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

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi, selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area
4. Drs. Muslim Wijaya, Msi. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
5. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2013 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Areayang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, 13 Mei 2017

KURNIA

N.P.M :13 832 0010

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR ISI

Halaman

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. Disiplin Kerja 5

1. Pengertian Disiplin Kerja..... 5
2. Jenis-jenis Disiplin Kerja..... 6
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja..... 7
4. Indikator Disiplin Kerja 10

B. Pengawasan

1. Pemgertian pengawasan..... 12
2. Prinsip-prinsip pengawasan 12
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan..... 16
4. Indikator Pengawasan 16

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi..... 17
2. Jenis-jenis kompensasi..... 19
3. Tujuan Kompensasi 20

UNIVERSITAS MEDAN AREA

4. Faktor yang mempengaruhi kompensasi 21

5. Indikator kompensasi 23

D. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan..... 24

E. Penelitian Terdahulu..... 26

F. Kerangka Konseptual 27

G. Hipotesis 28

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... 29

B. Populasi dan Sampel..... 30

C. Definisi Operasional 30

D. Jenis dan Sumber Data 31

E. Teknik Pengumpulan Data 32

F. Teknik Analisis Data 33

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 36

1. Gambaran Umum Perusahaan 36

2. Struktur Organisasi 36

3. Penyajian Data Responden 41

4. Penyajian Data Angket Responden 43

B. Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas..... 51

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2. Uji Asumsi Klasik 54

3. Uji Statistik 59

4. Uji Hipotesis 60

5. Koefisien Determinasi 62

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan 63

B. Saran 54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel II.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	26
Tabel III.1	Rincian Waktu Penelitian	29
Tabel III.2	Operasional variabel	31
Tabel IV.1	Jenis Kelamin Responden	40
Tabel IV.2	Usia Responden	40
Tabel IV.3	Pendidikan Responden	41
Tabel IV.4	Pengawasan langsung sering dilakukan oleh manajer secara mendadak	42
Tabel IV.5	Pengawasan langsung sering observasi ditempat,43,8% responden mengatakan setuju	43
Tabel IV.6	Atasan sering menanyakan penyampaian keputusan langsung ditempat, bawahan dan perusahaan	43
Tabel IV.7	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk laporan tertulis	44
Tabel IV.8	Anda pernah dapat pengawasan dalam bentuk lissan dari atasan	44
Tabel IV.9	Gaji yang anda terima diberikan tepat waktu	45
Tabel IV.10	Imbalan yang anda terima sesuai dengan apa yang anda kerjakan	45
Tabel IV.11	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	46
Tabel IV.12	Biaya pengobatan bila anda sakit ditanggung oleh perusahaan, atasan selalu memberikan bantuan kepada saya	46
Tabel IV.13	Anda diberikan pertolongan sosial yang selalu sedia ketika anda membutuhkan pertolongan	47

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tabel IV.14 Karyawan dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dari atasan 47

Tabel IV.15 Karyawan mentaati prosedur dan arahan yang telah diberikan pimpinan 48

Tabel IV.16 Karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan selama bekerja..... 48

Tabel IV. 17 Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. 49

Tabel IV. 18 Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannnya oleh bawahan 49

Tabel IV.19 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1) 52

Tabel IV.20 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_2) 52

Tabel IV.21 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y) 53

Tabel IV.22 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y 54

Tabel IV.23 Uji Multikonolinearitas..... 57

Tabel IV.24 Analisis Linear Berganda..... 59

Tabel IV.25 Uji Simultasn (Uji F) 61

Tabel IV.26 Uji Parsial (Uji T) 62

Tabel IV.27 Koefisien Determinasi 63

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar II.1	Proses dan Teknik Pengawasan	15
Gambar II.2	Kerangka Konseptual.....	28
Gambar IV.1	Struktur Organisasi PT.Sari Makmur Tunggal Medan.....	34
Gambar IV.2	Histogram.....	55
Gambar IV.3	*Normal Probability Plot*	56
Gambar IV.4	grafik *scatterplot*.....	58

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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.

Dengan adanya pengawasan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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*).

PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan biji kopi, dengan produk jadi biji kopi pilihan dan bubuk kopi. Hasil produksi perusahaan dipasarkan ke luar negeri seperti Asia, Beberapa Negara di Eropa dan Amerika. Perusahaan memperoleh pendapatan dari penjualan biji kopi pilihan dan bubuk kopi tersebut. 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 disiplinan tersebut yang akan mengakibatkan

terganggunya kegiatan-kegiatan perusahaan dan perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perjalanan ke PT Sari Makmur Tunggal Mandiri yang berlokasi di Binjai dari kota Medan hanya memakan waktu setengah jam saja dan langsung memasuki lokasi pabrik di Jl. Kompos no.110, KM 12. Perusahaan kopi ini lebih dikenal dengan nama Sari Makmur, saya dan mungkin Anda lebih dulu mengenal Opal Coffee, anak perusahaannya dibanding dengan induknya. Ini cuma kunjungan singkat di sela2 jadwal perjalanan selama di Medan dan Michael Wongso, *Operation Manager Opal Coffee Division* berbaik hati mengajak saya berkeliling pabriknya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan".**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?
3. Apakah pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri 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 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. Disiplin Kerja

1. 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".

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

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

a) *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku;

b) *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan menurut Handoko (2003:209) terdiri dari ;

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

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

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

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

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima konpensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila konpensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

b. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplin pegawai, karena dalam linkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan

demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelangaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada , maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka banyak pegawai yang akan berkata "untuk apa disiplin, sedang orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

e. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menentang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin

didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

4. Indikator Disiplin Kerja

Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila karyawan datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Disiplin kerja karyawan perusahan 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 kebih 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) Tanggung jawab 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 sangsi jika melanggar tugas dan wewenang.

B. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

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

Menurut Ibrahim (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 sistematik untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

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

2. 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 sebagi 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".

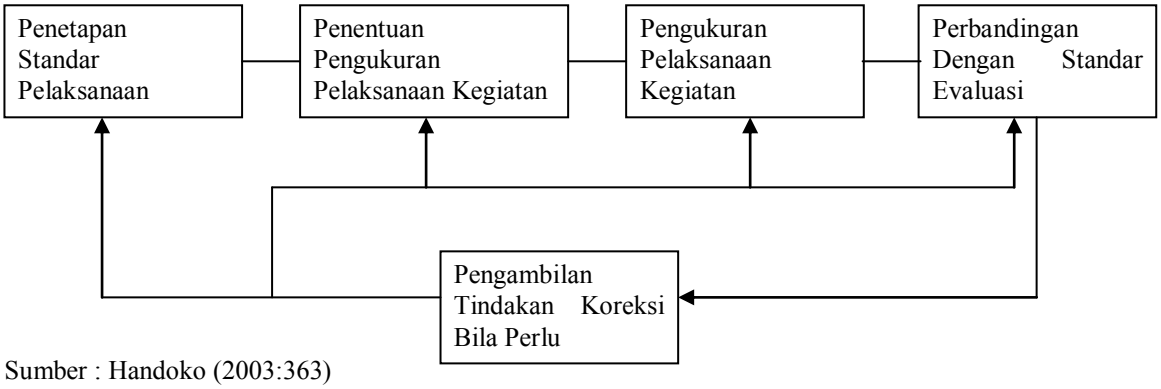
Sedangkan menurut Mondy (2008:373-374), bahwa karakteristik-karakteristik pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

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 fleksibelitas 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 pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Gambar 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.

3. Faktor yang mempengaruhi pengawasan

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

a. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi;

b. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan;

c. Kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

4. Indikator Pengawasan

Pengawasan kerja merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan,

tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2005:163), pengawasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

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

C. Kompensasi.

1. 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.

2. Jenis-jenis kompensasi

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

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

Contoh dari penghasilan tidak tetap :

1) Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir sebuah periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
2) Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
3) Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan karyawan untuk membeli sebagian saham instansi milik karyawan dengan harga khusus.
4) Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.

5) Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada karyawan.

2. Kompensasi tidak langsung, diantaranya :

a. Tunjangan karyawan.

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

b. Tunjangan Jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan karyawan.

3. Tujuan Kompensasi

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

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

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

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

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Handoko (2008:187) penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain :

a. Suplai dan permintaan tenaga kerja.

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Sebagai contoh pada tahun 1970-an, kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan di samping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

b. Serikat karyawan

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

c. Produktivitas

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

d. Kemampuan untuk membayar

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

e. Berbagai kebijaksanaan pengupahan dan penggajian

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

f. Kendala - Kendala Pemerintah

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

5. Indikator Kompensasi

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

1) Gaji, yaitu diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2) Insentif, penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap.
3) Bonus, yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja..
4) Pengobatan, pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
5) Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan, manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

D. Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

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

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

Menurut Fathoni (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 kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

E. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fadhil Masyhura (2009)	Pengaruh Pengawasan Atasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT.Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang	• Pengawasan Atasan • Kompensasi • Disiplin Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. (2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.
2	Zubir Syahputra (2012)	Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh, Fakultas Ekonomi, Universitas Syiah Kuala	• Pengawasan Atasan • Disiplin Kerja • Kompensasi • Efektivitas kerja	Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti Ha diterima dan Ho 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	• Pengawasan Atasan • Disiplin Kerja • Efektifitas Kerja	Hasil perhitungan sumbangan efektif menunjukkan bahwa kontribusi pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 23,6% (X1), sedangkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 39,6% (X2), sehingga total sumbangan pengawasan dan disiplin kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan adalah sebesar 63,2% (R2)

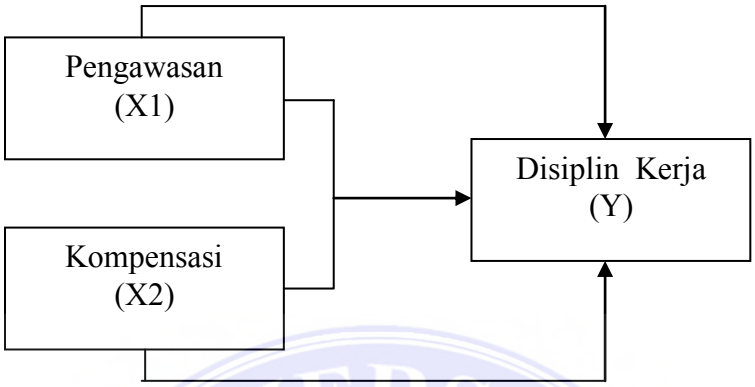
F. Kerangka Konseptual

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

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

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

Gambar II.2.
Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

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

1. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri 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

Lokasi penelitian ini di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan Jl. Kompos No 110 A (Medan Binjai km.12) Sunggal 20351.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Desember 2016 sampai Oktober 2017. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel III.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Okt
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar Hasil							
6	Pemgajuan Meja hijau							
7	Meja Hijau							

UNIVERSITAS MEDAN AREA

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115) .Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan adalah 80 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono 2010). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Pengambilan sampel yang digunakan peneliti ini adalah **"Sampel Jenuh"** dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel peneliti yaitu 80 orang karyawan.

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 :

Tabel III.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.	a. Penggunaan waktu secara efektif. b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. c. Tanggungjawab dalam pekerjaan dan tugas. d. Sanksi Hukuman e. Ketegasan	*Likert's*
Pengawasan Atasan (X_1)	pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (*on the spot observation*) c. Laporan ditempat (*on the spot report*), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	*Likert's*
Kompensasi (X_2)	Kompensasi Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.	a. Gaji b. Insentif, c. Bonus d. Pengobatan e. Asuransi	*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 pengisin kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2. Data Sekunder

   Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer ynag meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan maslah 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 :

$$Y = b_o + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:
Y = Disiplin Kerja
X_1 = Pengawasan Atasan
X_2 = Kompensasi
bo = Konstanta
$b_1 – b_2$ = Koefisienregresi
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 kenyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel}, berarti t_{hitung} berada di

daerah penerimaan H_0, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkatkepercayaan 95% (α = 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 kenyakinan 95% (α = 0,05).

1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada Ft_{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% (α = 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

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, Sastropoetro, (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.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

KUESIONER

PENGARUH PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI 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 pertayaan 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. PENGAWASAN VARIABEL BEBAS (X1)

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

2. VARIABEL BEBAS KOMPENSASI (X_2)

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

3. DISIPLIN KERJA VARIABEL TERIKAT (Y)

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

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

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	4	4	4	3	18
2	4	5	3	3	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	3	5	22
5	5	5	5	4	5	24
6	5	3	4	4	5	21
7	5	4	5	4	5	23
8	3	4	3	3	3	16
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	3	4	4	4	3	18
12	4	3	3	4	4	18
13	4	5	3	4	4	20
14	5	4	3	4	5	21
15	4	3	4	5	4	20
16	5	5	5	5	5	25
17	3	3	5	4	3	18
18	4	2	4	4	4	18
19	5	5	4	5	5	24
20	5	5	4	4	5	23
21	3	3	4	4	3	17
22	5	4	4	4	5	22
23	4	5	5	5	4	23
24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	5	5	24
26	5	4	4	4	5	22
27	5	5	5	5	5	25
28	5	3	5	5	5	23
29	5	4	3	5	5	22
30	5	5	5	4	5	24
31	3	5	4	4	3	19
32	4	4	4	4	4	20
33	4	3	4	4	4	19
34	5	4	4	4	5	22
35	3	4	4	5	3	19
36	3	3	5	5	3	19
37	5	4	5	4	5	23
38	4	3	4	3	4	18
39	4	4	2	4	4	18

40	4	3	4	4	4	19
41	4	4	4	4	4	20
42	3	5	4	4	3	19
43	4	5	3	4	4	20
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	5	4	21
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	5	4	4	21
48	4	3	3	4	4	18
49	5	5	3	4	5	22
50	3	3	4	3	3	16
51	5	5	3	4	5	22
52	5	5	4	4	5	23
53	4	5	5	5	4	23
54	5	3	4	5	5	22
55	4	4	3	5	4	20
56	3	4	4	4	3	18
57	4	5	3	3	4	19
58	5	5	5	5	5	25
59	5	4	5	3	5	22
60	5	5	5	4	5	24
61	3	4	4	4	3	18
62	4	5	3	3	4	19
63	5	5	5	5	5	25
64	5	4	5	3	5	22
65	5	5	5	4	5	24
66	3	5	4	4	3	19
67	4	4	4	4	4	20
68	4	3	4	4	4	19
69	5	4	4	4	5	22
70	3	4	4	5	3	19
71	3	3	5	5	3	19
72	5	4	5	4	5	23
73	4	3	4	3	4	18
74	4	4	2	4	4	18
75	4	3	4	4	4	19
76	4	4	4	4	4	20
77	3	5	4	4	3	19
78	4	5	3	4	4	20
79	4	4	3	4	4	19
80	4	4	4	5	4	21

Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	4	3	19
2	5	4	3	3	4	19
3	5	5	5	5	5	25
4	4	3	5	3	5	20
5	5	4	5	4	5	23
6	3	3	4	4	5	19
7	4	5	5	4	5	23
8	4	4	3	3	3	17
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	4	3	18
12	3	4	3	4	4	18
13	5	5	3	4	4	21
14	4	4	3	4	5	20
15	3	5	4	5	4	21
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	5	4	3	19
18	2	4	4	4	4	18
19	5	3	4	5	5	22
20	5	4	4	4	5	22
21	3	5	4	4	3	19
22	4	5	4	4	5	22
23	5	5	5	5	4	24
24	4	5	5	5	5	24
25	4	5	5	5	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	5	5	5	5	25
28	3	5	5	5	5	23
29	4	5	3	5	5	22
30	5	4	5	4	5	23
31	5	4	4	4	3	20
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	4	4	19
34	4	5	4	4	5	22
35	4	4	4	5	3	20
36	3	3	5	5	3	19
37	4	5	5	4	5	23
38	3	4	4	3	4	18
39	4	4	2	4	4	18

40	3	3	4	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	4	4	3	20
43	5	5	3	4	4	21
44	4	4	3	4	4	19
45	4	5	4	5	4	22
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	5	4	4	21
48	3	3	3	4	4	17
49	5	5	3	4	5	22
50	3	5	4	3	3	18
51	5	5	3	4	5	22
52	5	2	4	4	5	20
53	5	5	5	5	4	24
54	3	5	4	5	5	22
55	4	4	3	5	4	20
56	4	4	4	4	3	19
57	5	4	3	3	4	19
58	5	5	5	5	5	25
59	4	3	5	3	5	20
60	5	4	5	4	5	23
61	4	4	4	4	3	19
62	5	4	3	3	4	19
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	5	3	5	20
65	5	4	5	4	5	23
66	5	4	4	4	3	20
67	4	4	4	4	4	20
68	3	4	4	4	4	19
69	4	5	4	4	5	22
70	4	4	4	5	3	20
71	3	3	5	5	3	19
72	4	5	5	4	5	23
73	3	4	4	3	4	18
74	4	4	2	4	4	18
75	3	3	4	4	4	18
76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	4	4	3	20
78	5	5	3	4	4	21
79	4	4	3	4	4	19
80	4	5	4	5	4	22

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	3	4	4	19
2	5	3	4	5	3	20
3	5	5	5	5	5	25
4	4	3	5	4	5	21
5	5	4	5	5	5	24
6	3	4	5	3	4	19
7	4	4	5	4	5	22
8	4	3	3	4	3	17
9	4	3	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	4	19
12	3	4	4	3	3	17
13	5	4	4	5	3	21
14	4	4	5	4	3	20
15	3	5	4	3	4	19
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	3	3	5	18
18	2	4	4	2	4	16
19	5	5	5	5	4	24
20	5	4	5	5	4	23
21	3	4	3	3	4	17
22	4	4	5	4	4	21
23	5	5	4	5	5	24
24	4	5	5	4	5	23
25	4	5	5	4	5	23
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	5	5	5	25
28	3	5	5	3	5	21
29	4	5	5	4	3	21
30	5	4	5	5	5	24
31	5	4	3	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20
33	3	4	4	3	4	18
34	4	4	5	4	4	21
35	4	5	3	4	4	20
36	3	5	3	3	5	19
37	4	4	5	4	5	22
38	3	3	4	3	4	17
39	4	4	4	4	2	18

40	3	4	4	3	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	5	4	3	5	4	21
43	5	4	4	5	3	21
44	4	4	4	4	3	19
45	4	5	4	4	4	21
46	5	5	5	5	5	25
47	4	4	4	4	5	21
48	3	4	4	3	3	17
49	5	4	5	5	3	22
50	3	3	3	3	4	16
51	5	4	5	5	3	22
52	5	4	5	5	4	23
53	5	5	4	5	5	24
54	3	5	5	3	4	20
55	4	5	4	4	3	20
56	4	4	3	4	4	19
57	5	3	4	5	3	20
58	5	5	5	5	5	25
59	4	3	5	4	5	21
60	5	4	5	5	5	24
61	4	4	3	4	4	19
62	5	3	4	5	3	20
63	5	5	5	5	5	25
64	4	3	5	4	5	21
65	5	4	5	5	5	24
66	5	4	3	5	4	21
67	4	4	4	4	4	20
68	3	4	4	3	4	18
69	4	4	5	4	4	21
70	4	5	3	4	4	20
71	3	5	3	3	5	19
72	4	4	5	4	5	22
73	3	3	4	3	4	17
74	4	4	4	4	2	18
75	3	4	4	3	4	18
76	4	4	4	4	4	20
77	5	4	3	5	4	21
78	5	4	4	5	3	21
79	4	4	4	4	3	19
80	4	5	4	4	4	21

Variabel Pengawasan (X1)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17.00	3.429	.791	.874
p2	17.07	3.067	.806	.870
p3	17.00	3.714	.608	.909
p4	17.27	3.210	.721	.890
p5	17.00	3.286	.888	.854

Variabel Kompensasi (X2)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p6	16.80	3.171	.822	.825
p7	17.07	2.924	.769	.834
p8	16.80	3.171	.822	.825
p9	17.00	2.571	.905	.795
p10	16.87	4.124	.872	.933

Variabel Disiplin Kerja (Y)

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p11	17.00	3.286	.855	.854
p12	17.07	3.352	.853	.856
p13	17.13	3.124	.781	.870
p14	17.07	3.781	.577	.910
p15	17.33	3.238	.713	.886

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	16	20.0	20.0	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	11	13.8	13.8	15.0
	4	39	48.8	48.8	63.8
	5	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	16	20.0	20.0	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	13.8	13.8	13.8
	4	47	58.8	58.8	72.5
	5	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	16	20.0	20.0	20.0
	4	32	40.0	40.0	60.0
	5	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	17	21.3	21.3	22.5
	4	35	43.8	43.8	66.3
	5	27	33.8	33.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.5	2.5	2.5
	3	16	20.0	20.0	22.5
	4	37	46.3	46.3	68.8
	5	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed[b]

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937[a]	.879	.875	.826

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.629	2	190.314	278.749	.000[a]
	Residual	52.571	77	.683		
	Total	433.200	79			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan

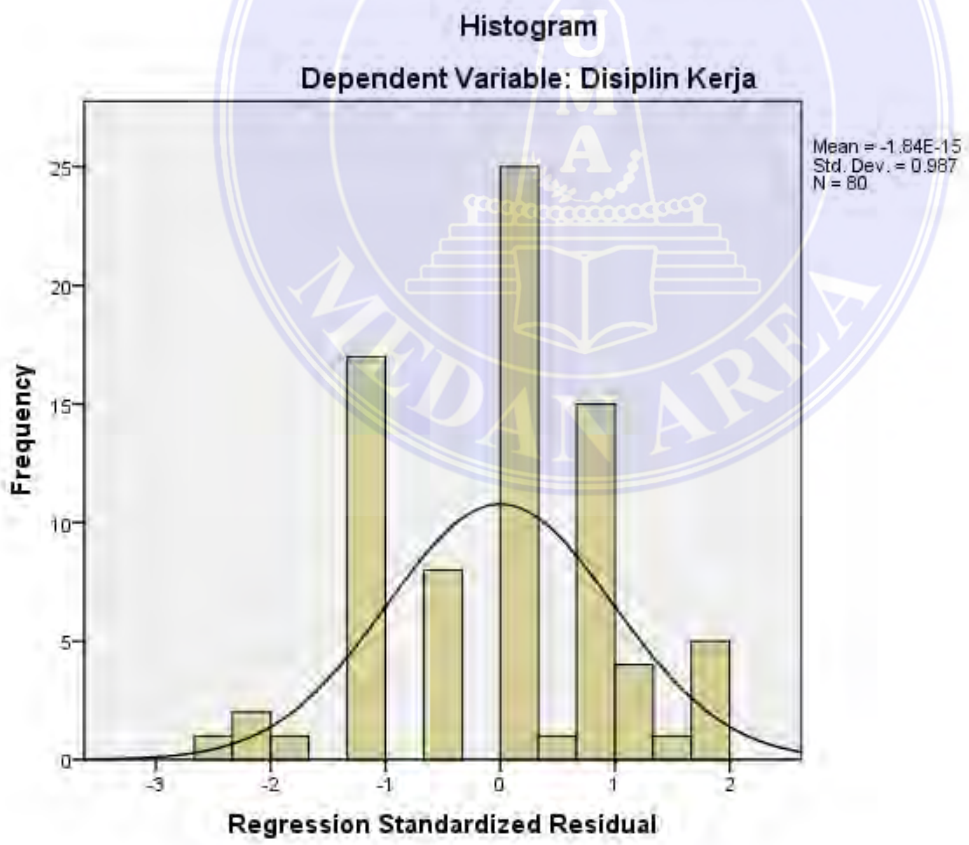
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

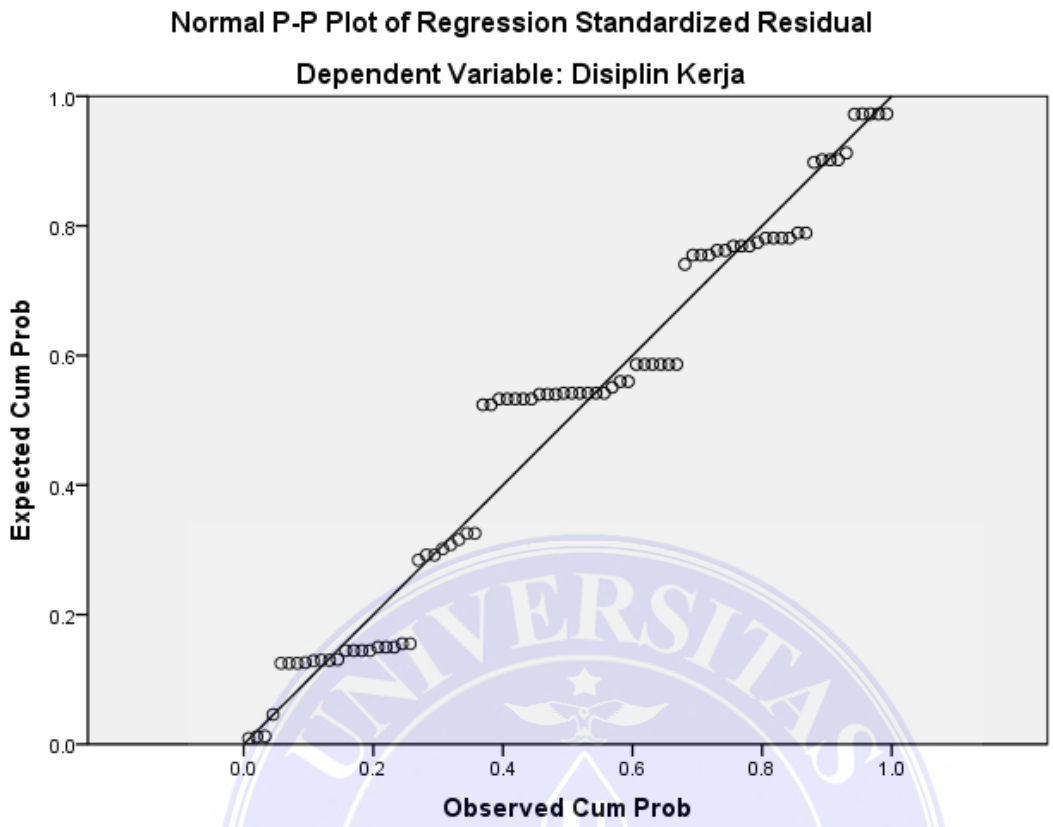
Coefficients[a]

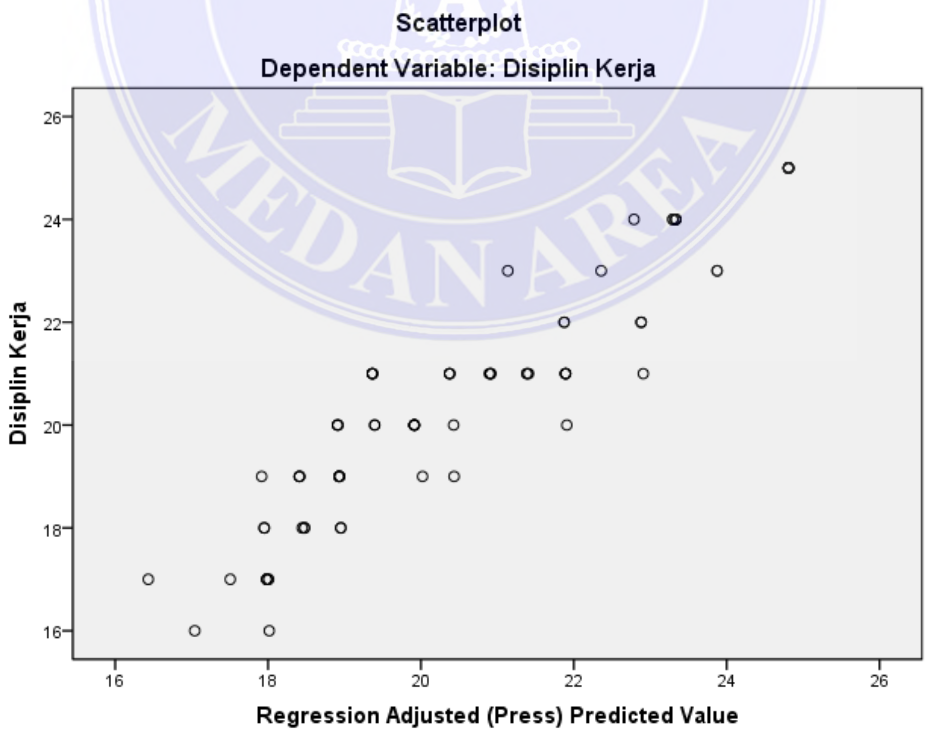
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.286	.894		.320	.750		
	Pengawasan	.502	.102	.512	4.931	.000	.146	3.844
	Kompensasi	.479	.112	.444	4.270	.000	.146	3.844

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Charts




Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Disiplin Kerja
Expected Cum Prob
Observed Cum Prob
0.0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0


Scatterplot
Dependent Variable: Disiplin Kerja
Disiplin Kerja
Regression Adjusted (Press) Predicted Value
16
18
20
22
24
26