



**ANALISIS PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT NASCO (INDOPINE)
DI KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

PUTRI PRADINI
NPM. 1915310857

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. NASCO (INDOPINE)
DI KABUPATEN DELI SERDANG

NAMA : PUTRI PRADINI
N.P.M : 1915310857
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 29 April 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Juniarti, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Pradini
NPM : 1915310857
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan, Kepemimpinan Dan
Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli
Serdang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil dari karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan untuk menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi saya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2024



PUTRI PRADINI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Pradini
NPM : 1915310857
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains/Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan, Kepemimpinan Dan
Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli
Serdang

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Schubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2024



PUTRI PRADINI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. PT Nasco (Indopine) merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang produk Chemicals. Metode pendekatan yang digunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif berupa angka-angka dan analisis statistik menggunakan SPSS Versi 26. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 68 karyawan, sedangkan teknik penarikan sampel penelitian ini secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan sampling sensus atau sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel apabila populasi dibawah 100. Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.548 > 1.99773$). dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.691 > 1.99773$) dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.149 > 1.99773$). Secara simultan pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($555.289 > 2.75$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan H_1 diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 96.1% dan sisanya sebesar 3.9% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Pengawasan, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Karyawan

ABSTRACTS

The aim of this research was to determine and analyze supervision, leadership and compensation for employee work discipline at PT Nasco (Indopine) in Deli Serdang Regency. PT Nasco (Indopine) is a private company engaged in Chemical products. The approach method used is a quantitative approach with quantitative descriptive research in the form of numbers and statistical analysis using SPSS Version 26. The research population is all employees of PT Nasco (Indopine) in Deli Serdang Regency, totaling 68 employees, while the sampling technique for this research is Probability. Sampling is by using census sampling or saturated sampling because the entire population is sampled if the population is below 100. The results of this research show that supervision has a partially positive and significant effect on employee work discipline with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.548 > 1.99773$), and leadership has a partially positive and significant effect on employee work discipline with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($9.691 > 1.99773$) and compensation has a partially positive and significant effect on employee work discipline with a value of $t_{count} > t_{table}$ ($4.149 > 1.99773$). Simultaneously supervision, leadership and compensation have a positive and significant effect on employee work discipline at PT Nasco (Indopine) in Deli Serdang Regency with a value of $f_{count} > f_{table}$ ($555,289 > 2.75$). The results of this research show that partially and simultaneously H_1 is accepted and H_0 is rejected. Meanwhile, the resulting coefficient of determination was 96.1% and the remaining 3.9% was explained by other independent variables not examined in this study.

Keywords: *Supervision, Leadership, Compensation and Work Discipline Employee*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan kekuatan serta memberikan segala nikmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini berjudul “Analisis Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang”. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A., M.Sc.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Hj. Juniarti, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I (satu) saya telah sabar dan dengan cermat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Ashutosh Kedia, Selaku Direktur PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

7. Bapak/Ibu Staf dan karyawan serta seluruh jajaran yang ada di Perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
8. Bapak/Ibu dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama peneliti dibangku kuliah sampai dengan selesai.
9. Kedua orang tua peneliti yaitu Bapak Poniman dan Ibu Fitri Suhemi dan keluarga yang telah mendoakan memberikan semangat serta dukungan yang tiada henti-hentinya.
10. Kepada teman dan sahabat yang telah memberikan dukungan disaat suka dan duka dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan serta keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti butuhkan. Smoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para peneliti-peneliti selanjutnya, khususnya pada peneliti yang berkonsentrasi pada sumber daya manusia.

Medan, Mei 2024

PUTRI PRADINI
NPM. 1915310857

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACTS	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	12
C. Batasan Dan Rumusan Masalah.....	12
D. Tujuan Penelitian	13
E. Manfaat Penelitian	14
F. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Landasan Teori.....	18
1. Disiplin Kerja Karyawan.....	18
a. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan.....	18
b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan	19
c. Manfaat Disiplin Kerja Karyawan.....	22
d. Indikator Disiplin Kerja Karyawan	23
2. Pengawasan	24
a. Pengertian Pengawasan	24
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengawasan	25
c. Manfaat Pengawasan	26
d. Indikator Pengawasan.....	28
3. Kepemimpinan	29
a. Pengertian Kepemimpinan	29
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan	31
c. Manfaat Kepemimpinan	32
d. Indikator Kepemimpinan.....	33
4. Kompensasi	35
a. Pengertian Kompensasi	35
b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi	36
c. Manfaat Kompensasi	38
d. Indikator Kompensasi.....	40
B. Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis	49

BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	51
1. Tempat Penelitian.....	51
2. Waktu Penelitian	51
C. Populasi Dan Sampel	52
1. Populasi	52
2. Sampel.....	53
D. Sumber Data Penelitian.....	53
1. Data Primer	54
2. Data Sekunder	54
E. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	54
1. Variabel Penelitian	54
2. Definisi Operasional.....	54
F. Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Observasi.....	56
2. Wawancara (<i>Interview</i>)	56
3. Koesioner (Angket)	56
G. Skala Pengukuran.....	57
H. Teknik Analisis Data.....	57
1. Uji Kualitas Data	57
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabilitas.....	58
2. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Multikolinearitas	59
c. Uji Heteroskedastisitas	60
3. Regresi Linier Berganda.....	61
4. Uji Hipotesis.....	62
a. Uji Parsial (Uji t)	62
b. Uji Simultan (Uji f)	63
5. Koefisien Determinasi (R^2)	64
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 65
A. Hasil Penelitian	65
1. Sejarah Singkat PT Nasco (Indopine)	65
2. Visi Dan Misi PT Nasco (Indopine)	66
3. Struktur Organisasi PT Nasco (Indopine)	66
4. Karakteristik Responden	73
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	73
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	74
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
5. Analisis Statistik Deskripsi	76
6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	78
a. Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)	78
b. Variabel Pengawasan (X_1)	85

c. Variabel Kepemimpinan (X_2)	90
d. Variabel Kompensasi (X_3)	97
B. Uji Kualitas Data.....	103
1. Uji Validitas (Kelayakan)	103
a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)	104
b. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X_1)	104
c. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)	105
d. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)	106
2. Uji Reliabilitas.....	106
C. Uji Asumsi Klasik.....	107
1. Uji Normalitas	108
a. Uji Histogram	108
b. Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot)	109
c. Uji <i>Kolmogrof-Smirnov</i> (K-S)	110
2. Uji Multikolinearitas	110
3. Uji Heteroskedastisitas	111
a. Gambar Scatter Plot.....	112
b. Uji <i>Glejser</i>	112
D. Hasil Analisis Data Penelitian	113
1. Model Penelitian	113
2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	115
3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)	117
4. Koefisien Determinasi (R^2)	119
E. Pembahasan.....	120
1. Analisis Pengawasan (X_1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	120
2. Analisis Kepemimpinan (X_2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	121
3. Analisis Kompensasi (X_3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	122
4. Analisis Pengawasan (X_1), Kepemimpinan (X_2) Dan Kompensasi (X_3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)	123
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	126
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN.....	130

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Data Pengukuran Kerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja Pada PT Nasco (Indopine) 2023.....	5
Tabel 1.2	Data Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja Pada PT Nasco (Indopine) 2023.....	6
Tabel 1.3	Data Pra-Survei Pengawasan Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) 2023.....	8
Tabel 1.4	Data Pra-Survei Kepemimpinan Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopien) 2023.....	9
Tabel 1.5	Data Pra-Survei Kompensasi Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) 2023.....	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 3.1	Jadwal Waktu Penelitian.....	52
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Pada PT Nasco (Indopine).....	53
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	55
Tabel 3.4	Skala Likert.....	57
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	73
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik.....	77
Tabel 4.6	Pernyataan Y.1.....	78
Tabel 4.7	Pernyataan Y.2.....	79
Tabel 4.8	Pernyataan Y.3.....	79
Tabel 4.9	Pernyataan Y.4.....	80
Tabel 4.10	Pernyataan Y.5.....	81
Tabel 4.11	Pernyataan Y.6.....	81
Tabel 4.12	Pernyataan Y.7.....	82
Tabel 4.13	Pernyataan Y.8.....	83
Tabel 4.14	Pernyataan Y.9.....	83
Tabel 4.15	Pernyataan Y.10.....	84
Tabel 4.16	Pernyataan X1.1.....	85
Tabel 4.17	Pernyataan X1.2.....	86
Tabel 4.18	Pernyataan X1.3.....	86
Tabel 4.19	Pernyataan X1.4.....	87
Tabel 4.20	Pernyataan X1.5.....	88
Tabel 4.21	Pernyataan X1.6.....	88
Tabel 4.22	Pernyataan X1.7.....	89

Tabel 4.23	Pernyataan X1.8	90
Tabel 4.24	Pernyataan X2.1.....	91
Tabel 4.25	Pernyataan X2.2.....	91
Tabel 4.26	Pernyataan X2.3.....	92
Tabel 4.27	Pernyataan X2.4.....	93
Tabel 4.28	Pernyataan X2.5.....	93
Tabel 4.29	Pernyataan X2.6.....	94
Tabel 4.30	Pernyataan X2.7.....	95
Tabel 4.31	Pernyataan X2.8.....	95
Tabel 4.32	Pernyataan X2.9.....	96
Tabel 4.33	Pernyataan X2.10.....	97
Tabel 4.34	Pernyataan X3.1.....	98
Tabel 4.35	Pernyataan X3.2.....	98
Tabel 4.36	Pernyataan X3.3.....	99
Tabel 4.37	Pernyataan X3.4.....	100
Tabel 4.38	Pernyataan X3.5.....	100
Tabel 4.39	Pernyataan X3.6.....	101
Tabel 4.40	Pernyataan X3.7.....	102
Tabel 4.41	Pernyataan X3.8.....	102
Tabel 4.42	Hasil Uji Vailiditas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y).....	104
Tabel 4.43	Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)	104
Tabel 4.44	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2).....	105
Tabel 4.45	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3).....	106
Tabel 4.46	Hasil Uji Reliabilitas.....	107
Tabel 4.47	Hasil Uji <i>Kolmogrof-Smirnov</i> (K-S).....	110
Tabel 4.48	Hasil Uji Multikolinearitas	111
Tabel 4.49	Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan <i>Glejser</i>	113
Tabel 4.50	Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda	113
Tabel 4.51	Hasil Uji Parsial (Uji t)	115
Tabel 4.52	Hasil Uji Simultan (Uji f)	118
Tabel 4.53	Hasil Koefisien Determinasi.....	119

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual48
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.....	.67
Gambar 4.2	Hasil Uji <i>Scatter Plot</i>	112
Grafik 4.1	Hasil Uji Histogram.....	108
Grafik 4.2	Hasil Uji <i>Probability Plot</i> (P-Plot).....	109

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 2	Daftar Riwayat Hidup.....	136
Lampiran 3	Deskripsi Jawaban Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y).....	137
Lampiran 4	Deskripsi Jawaban Variabel Pengawasan (X1)	139
Lampiran 5	Deskripsi Jawaban Variabel Kepemimpinan (X2).....	141
Lampiran 6	Deskripsi Jawaban Variabel Kompensasi (X3).....	143
Lampiran 7	Tabulasi Jawaban Disiplin Kerja Karyawan (Y).....	145
Lampiran 8	Tabulasi Jawaban Pengawasan (X1)	147
Lampiran 9	Tabulasi Jawaban Kepemimpinan (X2)	149
Lampiran 10	Tabulasi Jawaban Kompensasi (X3)	151
Lampiran 11	Uji Validitas Dan Reliabilitas Disiplin Kerja Karyawan (Y)....	153
Lampiran 12	Uji Validitas Dan Reliabilitas Pengawasan (X1)	155
Lampiran 13	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan (X2)	156
Lampiran 14	Uji Validitas Dan Reliabilitas Kompensasi (X3)	158
Lampiran 15	Uji Normalitas	159
Lampiran 16	Uji Multikolinearitas	161
Lampiran 17	Uji Heteroskedastisitas	162
Lampiran 18	Uji Hipotesis	163
Lampiran 19	Descriptive Statistics	164
Lampiran 20	Surat Izin Penelitian Dari UNPAB.....	165
Lampiran 21	Surat Izin Riset dari PT Nasco (Indopine)	166

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya perusahaan-perusahaan ditentukan adanya sistem kerja yang teratur dan pelaksanaan kerjanya secara disiplin waktu serta mewujudkan perencanaan program kerja yang terarah tentu dapat meningkatkan sistem kerja perusahaan dengan baik dan dapat memberikan kemajuan perusahaan untuk jangka waktu yang panjang. Perusahaan yang mampu menyesuaikan program kerja dengan peraturan yang ditetapkannya baik secara internal maupun secara eksternal perusahaan tentu lebih cepat berkembang dalam beroperasi lebih mudah untuk mencapai tujuan yang akan ditujunya. Dalam hal ini tentu perusahaan harus mampu menyesuaikan sistem kerja yang diciptakan dengan pelaksanaannya agar dapat berjalan sesuai peraturan terhadap seluruh karyawan yang bekerja.

Seiring waktu berjalannya peraturan-peraturan yang diciptakan oleh perusahaan tentu memiliki tujuan guna pencapaian target pendapatan perusahaan untuk lebih meningkat, guna mempersiapkan sistem kerja yang lebih cepat dan terukur dalam menghadapi perusahaan kompetitor serta guna menjadikan sumber tenaga kerja yang berkualitas tinggi dan memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing. Untuk itu banyak perusahaan dalam mewujudkan rencana kerjanya tentu dasar pelaksanaan kerjanya sesuai dengan peraturan-peraturan yang dijadikan pengawas dan evaluasi secara langsung terhadap hasil kerja agar karyawan dapat fokus dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan sikap yang mampu untuk berbuat jujur, patuh dan bekerja dengan tepat waktu terhadap apa yang diinginkan perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan bagian dari suatu bentuk sistem kerja yang dilaksanakan agar fokus tujuan yang dikerjakan dapat terarah dengan baik dan jelas dan juga bisa memberikan keberhasilan terhadap apa yang telah dikerjakan. Maka disiplin kerja selalu diterapkan oleh perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan sistem kerja karyawan serta dalam pencapaian target yang diharapkan.

Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah suatu penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan terjadi kembali. Menyikapi hal tersebut pengawasan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu program kerja yang dilaksanakan dengan teratur dengan adanya pengawasan berupa koreksi terhadap pelaksanaan kerja dan hasil kerja agar hasil tersebut dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pengawasan juga dapat dijadikan suatu sistem yang mampu membantu seluruh program kerja yang direncanakan terlaksana dengan mudah dan dapat memberikan hasil kerja dengan tepat waktu dan terukur. Untuk itu perusahaan selalu menggunakan pengawasan bagian dari peran pembantu utama dalam

merealisasikan seluruh program-program kerja yang sudah ditetapkan dan harus terlaksana dengan baik. Dengan adanya pengawasan kerja yang baik perusahaan tentu dapat menyesuaikan rencana kerja dengan visi dan misi yang diciptakan.

Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian kepemimpinan merupakan suatu karakter yang dimiliki seseorang pemimpin dalam melaksanakan sistem kerja di dalam perusahaan maupun instansi terhadap bawahannya hingga program kerja tersebut dapat direalisasikan sesuai ketentuan yang ditetapkannya. Kepemimpinan adalah tonggak utama berjalannya sistem perusahaan dalam mengarahkan tenaga kerja atau karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan pembagian tugas-tugas yang sudah diberikan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan. Kepemimpinan ini merupakan penentu terjadinya keputusan-keputusan kerja yang ditentukan secara langsung oleh perusahaan guna arah tujuan program yang diciptakan dapat dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian kompensasi merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan berupa uang, gaji, tunjangan, bonus yang diberikan perusahaan atau instansi baik secara langsung maupun tidak

langsung dengan waktu yang ditentukan setelah adanya penyelesaian pekerjaan sesuai yang disepakati antara kedua belah pihak perusahaan terhadap karyawannya. Kompensasi dapat diberikan karena adanya hasil kerja yang telah dikerjakan sesuai dengan keinginan pihak pemberi pekerjaan tersebut. Kompensasi merupakan hak yang wajib diberikan perusahaan kepada karyawannya setelah karyawan selesai melaksanakan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

PT Nasco (Indopine) merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak di bidang produk Chemicals yang terletak di Jln. Garuda 2, Suka Maju. Kec. Medan Sunggal, Kab. Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara dan PT Nasco (Indopine) adalah salah satu produsen turunan Oleo Pine Resin terstandarisasi seperti Gum Turpentine Oil, Gum Rosin, dan Gum Rosin Esters. PT Nasco saat ini adalah perusahaan berorientasi ekspor 100% dengan pelanggan yang berbasis di Finlandia, Turki, Mesir, Thailand, Brasil, Cina, Jepang, India. Untuk memudahkan pergerakan aktivitas-aktivitas dalam memproduksi dan mendistribusikan produk tersebut perusahaan harus sangat selektif dalam membuat peraturan kerja yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan yang bekerja.

Disiplin kerja yang diterapkan kepada seluruh karyawan sangat berperan penuh dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan berkualitas. Penerapan disiplin harus sejalan dengan adanya pengawasan kerja yang tepat dan adanya arahan yang diberikan dari pemimpin terhadap seluruh karyawan untuk mencapai tujuan serta pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan tingkat besar kecilnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Jika

disiplin kerja dapat berjalan dengan baik tentu dapat memberikan hasil kerja sesuai yang ditetapkan perusahaan begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja tidak dapat diterapkan kepada karyawan maka hasil kerja yang diharapkan akan jauh dari kenyataan yang terjadi.

Permasalahan disiplin kerja karyawan yang diteliti pada penelitian ini adalah kurang disiplinnya pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan dalam melakukan produksi dan distribusi produk terhadap pelanggan serta banyaknya karyawan bekerja dengan menyalahgunakan waktu kerja pada saat pelaksanaan kerja sedang berlangsung sehingga beban kerja yang harus disiapkan belum dapat dikerjakan karyawan dengan tepat waktu. Kurang disiplin kerja yang dilakukan karyawan tersebut tentu mengakibatkan penurunan pada sistem kerja perusahaan dalam memasarkan produk kepada pelanggan dan mengakibatkan pelanggan beralih kepada perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama. Permasalahan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.1 Data Pengukuran Kerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja Pada PT Nasco (Indopine) 2023

Pengukuran Disiplin Kerja Karyawan	Deskripsi
Ketepatan Waktu	Kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai standar kerja perusahaan.
Atitude	Kemampuan untuk memiliki sikap sebagai karyawan perusahaan
Partisipasi	Kemampuan dalam mendukung sistem kerja perusahaan baik secara personal maupun secara ream kerja
Pengambilan Keputusan	Kemampuan dalam mengambil keputusan berdasarkan situasi pekerjaan.

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

Tabel 1.2 Data Penilaian Kerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja Pada PT Nasco (Indopine) 2023

Pengukuran Kerja Karyawan	Jumlah Karyawan	Penilaian Kerja Karyawan Berdasarkan Disiplin Kerja Perusahaan Pada PT Nasco (Indopine) 2023			Hasil Persentase (%)
		Sangat Baik	Baik	Cukup	
Ketepatan Waktu	68	25	34	9	- Sangat Baik 36.7% - Baik 50% - Cukup 13.2%
Atitude		28	30	10	- Sangat baik 41.2% - Baik 44.1% - Cukup 14.7%
Partisipasi		25	29	14	- Sangat Baik 36.7% - Baik 42.6% - Cukup 20.6%
Pengambilan Keputusan		27	30	11	- Sangat Baik 39.7% - Baik 44.1% - Cukup 16.2%

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

Berdasarkan penjelasan dari Tabel 1.2 di atas, terlihat bahwa karyawan bekerja masih banyak yang belum menjalankan disiplin kerja dengan baik yang diterapkan perusahaan kepada seluruh karyawan secara konsisten pada data pengukuran disiplin kerja berdasarkan ketepatan waktu dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang dan karyawan yang masih mendapatkan nilai cukup sebanyak 9 orang dengan tingkat persentase sebesar 13.2% dan pada data pengukuran disiplin kerja berdasarkan atitude dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang dan karyawan yang masih mendapatkan nilai cukup sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase sebesar 14.7% dan pada data pengukuran disiplin kerja berdasarkan partisipasi dengan jumlah karyawan sebanyak 68 orang dan karyawan yang masih mendapatkan nilai cukup sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 20.6% dan pada data pengukuran disiplin kerja berdasarkan pengambilan keputusan dengan jumlah

karyawan sebanyak 68 orang dan karyawan yang masih mendapatkan nilai cukup sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase sebesar 16.2 %. Masih adanya nilai cukup yang diperoleh karyawan tentu hal ini menunjukkan bahwa sistem kerja yang berjalan pada perusahaan tidak dalam keadaan baik-baik saja. Untuk itu perusahaan harus mengevaluasi kembali pelaksanaan peraturan-peraturan kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan dengan benar dan terarah.

Pengawasan kerja juga dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan menjadi tidak terlaksana dengan baik. Pengawasan jika dilaksanakan dengan baik dan tepat pada waktu pelaksanaannya tentu akan memberikan hasil kerja yang baik pula. Pengawasan juga merupakan bagian pelaksanaan dari disiplin kerja yang diterapkan melalui adanya koreksi kerja secara langsung guna menghindari terjadinya permasalahan-permasalahan baru yang datang secara tiba-tiba. Pengawasan juga dapat membantu mengurangi kerugian dan dapat membantu memudahkan berjalannya program kerja dengan cepat dan tepat waktu.

Permasalahan pengawasan yang diteliti pada penelitian ini adalah kurang disiplinnya karyawan yang menjadi petugas melakukan pengawasan pada pelaksanaan kerja yang sedang berlangsung dan kurang telitinya hasil kerja dievaluasi oleh tim pengawas pada saat menerima laporan kerja akhir bulannya serta banyaknya petugas pengawasan yang kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan pada saat bekerja. Permasalahan ini jika dibiarkan berkelanjutan tentu mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan disiplin kerja yang dilakukan menjadi sia-sia.

Permasalahan ini juga didukung oleh data pra-survei pengawasan yang dilakukan secara langsung pada responden pada penelitian ini dan data hasil pra-survei pengawasan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Data Pra-Survei Pengawasan Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Hasil kerjaan yang diberikan karyawan tidak harus sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.	14	46.7%	16	53.3%	30
2.	Kemampuan dan latarbelakang pendidikan selalu dijadikan perusahaan untuk mengukur hasil kerja karyawan.	13	43.3%	17	56.7%	30
3.	Semua hasil kerja yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan walaupun hasil kerja belum dapat memenuhi kriteria.	14	46.7%	16	53.3%	30
4.	Mengevaluasi secara personal karyawan dapat membantu tindakan koreksi petugas pengawasan.	12	40%	18	60%	30

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas hasil data pra-survei pengawasan yang dilakukan pada karyawan perusahaan yang dijadikan responden pada penelitian ini. Terlihat lebih banyak memberikan jawaban yang tidak setuju dari pada setuju berhubung karyawan yang bekerja pada perusahaan merasakan pengawasan yang dilakukan belum sesuai dengan jam pelaksanaan kerja yang harus dikerjakan karyawan baik secara personal maupun secara keseluruhan.

Kepemimpinan juga dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan menjadi kurang teratur dan kurang konsisten untuk dilaksanakan. Kepemimpinan sangat berfungsi bagi perusahaan untuk menggerakkan aktivitas-aktivitas kerja yang sudah direncanakan dengan baik dapat terlaksana dengan tepat waktu. Kepemimpinan jika tidak difungsikan dengan wewenangnya tentu akan sangat berdampak pada sistem kerja perusahaan secara keseluruhan maupun hasil

kerja yang akan diperoleh serta kemajuan perusahaan untuk menghadapi perusahaan-perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama dan yang menjadi kompetitor perusahaan. Untuk itu pihak perusahaan harus mampu memilih seseorang untuk dapat memimpin dan menjalankan perusahaan sesuai dengan visi- dan misi yang ditetapkan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Permasalahan kepemimpinan yang diteliti pada penelitian ini adalah kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan perintah kerja pada pelaksanaan program-program kerja yang sudah ditetapkan serta kurangnya pendekatan yang dilakukan pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja secara pribadi karyawan dan banyaknya perubahan kerja kurang cepat diinformasikan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja tersebut sehingga perintah kerja yang diberikan pimpinan tidak dapat direalisasikan karyawan dengan tepat waktu. Permasalahan ini juga didukung oleh data pra-survei yang dilakukan pada karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini dan dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4 Data Pra-Survei Kepemimpinan Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Seluruh kegiatan yang diprogramkan berorientasi pada pendapatan perusahaan saja.	13	43.3%	17	56.7%	30
2.	Setiap perencanaan dan pelaksanaan tidak harus dapat terukur besar kecilnya keberhasilannya.	12	40%	18	60%	30
3.	Pelaksanaan kerja karyawan selalu dilakukan dengan cara kerjasama secara berkelompok.	14	46.7%	16	53.3%	30
4.	Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berkarya dalam meningkatkan pendapatannya.	12	40%	18	60%	30
5.	Setiap perintah kerja dan adanya perubahan selalu diberitahukan secara mendadak.	13	43.3%	17	56.7%	30

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

Tabel 1.4 di atas, hasil data pra-survei kepemimpinan yang telah dilakukan pada karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini, terlihat bahwa responden lebih banyak memberikan jawaban tidak setuju dibandingkan responden yang memilih setuju. Hal tersebut berhubung sikap kepemimpinan terhadap karyawan yang menjadi bawahan kurang dekat karena pemimpin lebih mengutamakan pada keberhasilan semua program-program yang diciptakan perusahaan guna pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Kompensasi juga dapat memengaruhi disiplin kerja menjadi lemah dan kurang dilaksanakan pada sistem kerja yang diciptakan perusahaan. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang paling utama diharapkan karyawan perusahaan setelah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Kompensasi merupakan suatu pendorong yang sangat kuat bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh perusahaan. Untuk itu perusahaan harus mampu mengatur sistem kerja yang diciptakan dengan baik dan mengatur pembagian kompensasi berupa gaji, insentif, tunjangan maupun bonus tahunan dengan baik dan adil bagi seluruh karyawan yang menjadi tenaga kerja perusahaan.

Permasalahan kompensasi yang diteliti pada penelitian ini adalah kurang telitinya perusahaan dalam melakukan pembagian insentif bulanan yang harus diterima karyawan untuk setiap bulannya sehingga karyawan banyak yang merasa dirugikan serta lamanya ijin yang diberikan perusahaan pada pembagian bonus kerja pada setiap akhir tahun sehingga karyawan selalu menunggu dan bertanya-tanya kapan bonus akhir tahun diberikan. Permasalahan ini jika tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan

mengakibatkan semangat karyawan untuk bekerja menjadi menurun dan karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan dan pindah ke perusahaan yang lain. Permasalahan ini juga didukung oleh data pra-survei kompensasi yang telah dilakukan pada karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini dan dapat dilihat pada Tabel 1.5 di bawah ini.

Tabel 1.5 Data Pra-Survei Kompensasi Terhadap Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) 2023

No.	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1.	Jaminan yang diberikan sangat sesuai dengan tingkat jabatan karyawan pada perusahaan.	12	40%	18	60%	30
2.	Pemberian gaji karyawan selalu dilakukan secara langsung tepat pada tanggal yang ditentukan.	13	43.3%	17	56.7%	30
3.	Bonus tidak wajib diberikan perusahaan pada akhir Tahun kepada karyawan.	14	46.7%	16	53.3%	30
4.	Tunjangan selalu diberikan hanya pada karyawan yang berprestasi saja.	14	46.7%	17	53.3%	30

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 1.5 di atas, terlihat bahwa jawaban yang diberikan karyawan yang dijadikan responden pada penelitian ini karyawan lebih banyak yang memberikan jawaban tidak setuju dibandingkan dengan memilih setuju. Hal tersebut karena karyawan mendapatkan gaji yang diberikan perusahaan secara tidak langsung melalui perantara bank yang ditunjuk untuk memberikan gaji melalui transfer. Dan pelaksanaan pemberian gaji terkadang terlambat beberapa hari itu sudah sering terjadi.

Menyikapi dari beberapa permasalahan-permasalahan variabel yang diteliti pada peneliti. Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih dan menetapkan judul : “Analisis Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang”.

B. Identifikasi Masalah

Indikasi dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang disiplinnya pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan mengakibatkan penurunan pada sistem kerja perusahaan dalam memproduksi dan mendistribusikan produk kepada pelanggan dan mengakibatkan pelanggan beralih kepada perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama.
2. Kurang tegasnya petugas pengawasan dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan mengakibatkan hasil laporan kerja pada akhir bulan yang diberikan selalu harus direvisi kembali.
3. Pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan perintah kerja dan kurang jelasnya arahan yang diberikannya mengakibatkan pelaksanaan kerja selalu terjadi *miss* komunikasi antara atasan dengan bawahan.
4. Pemberian kompensasi berupa insentif yang tidak teliti dan tidak merata mengakibatkan karyawan merasa dirugikan sehingga karyawan menjadi tidak bersemangat dalam menjalankan perintah kerja untuk berikutnya dan berpikir untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

C. Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian pada identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu panjang atau meluas penelitian ini dibatasi hanya meneliti analisis pengawasan, kepemimpinan dan

kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka pokok permasalahan yang diteliti pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang ?
- b. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang ?
- c. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang ?
- d. Apakah pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara parsial seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa secara simultan seberapa besar pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini dilakukan bagi yang terkait adalah, sebagai berikut :

1. Bagi Universitas Pembangunan Panca Budi

Bagi program Studi S1 Manajemen Fakultas Sosial Sains diharapkan dapat menjadi tambahan bahan referensi dan memberikan informasi tentang analisis pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menganalisa pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan sekaligus menambah wawasan bagi peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan analisis pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan terhadap peneliti-peneliti selanjutnya khususnya meneliti tentang analisis pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

F. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dilakukan memiliki perbedaan dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini. Adapun perbedaannya adalah, sebagai berikut :

1. Judul Penelitian

Adapun penelitian terdahulu dilakukan oleh M. Afandi dan Elfiswandi (2020) dengan Judul :”Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan

Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci ”. Sedangkan penelitian yang dilakukan pada saat ini oleh Putri Pradini (2024) dengan Judul : “Analisis Pengawasan, kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang”.

2. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (dua) variabel bebas yaitu : kepemimpinan, pengawasan, kompensasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu : disiplin kerja pegawai. Sedangkan penelitian pada saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi dan 1 (satu) variabel terikat yaitu : disiplin kerja karyawan.

3. Jumlah Sampel (n) Penelitian

Penelitian terdahulu memiliki sampel penelitian berjumlah sebanyak 65 orang pegawai sedangkan sampel penelitian yang digunakan peneliti saat ini berjumlah sebanyak 68 orang karyawan.

4. Waktu Pelaksanaan Penelitian

Penelitian terdahulu dilaksanakan pada Tahun 2020 sedangkan penelitian pada saat ini dilaksanakan pada Tahun 2024.

5. Lokasi Penelitian

Penelitian terdahulu dilaksanakan bertempat di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Kerinci (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci. Sedangkan penelitian pada saat ini dilaksanakan bertempat di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang,

yang beralamat di Jl. Garuda 2, Suka Maju, Kec. Sungga, Kabupaten Deli
Serdang, Sumatera Utara, 20351.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan adalah suatu sikap yang dapat mematuhi sistem kerja yang ditetapkan melalui petaturan-peraturan yang telah ditetapkan pihak perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan bentuk rasa tanggungjawab atas setiap penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Selain itu, disiplin kerja juga merupakan bagian dari bentuk pengabdian diri yang diberikan karyawan dalam mematuhi aturan kerja yang diperintahkan pihak atasan kepadanya. Menurut Sutrisno (2018), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Rivai (2019) bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Selanjutnya pendapat yang sama diungkapkan oleh Darmawan (2017) dimana disiplin diartikan sebagai suatu sikap,

tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Mangkunegara (2020) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang telah dipaparkan di atas mengartikan disiplin kerja merupakan sebagai suatu sikap yang dimiliki karyawan untuk dapat mematuhi peraturan-peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja dibawah naungan perusahaan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah banyaknya permasalahan pekerjaan yang muncul secara tiba-tiba, kurang fahamnya karyawan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya, serta tingginya persaingan kerja antara perusahaan yang bergerak dibidang bisnis yang sama. Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerima serta memahami peraturan-peraturan dan kebijakan-

kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

2) Adanya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah diterapkan.

3) Adanya aturan yang pasti 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 ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan menaati segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jernih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

5) Adanya pengawasan pimpinan

Kegiatan yang direncanakan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

7) Adanya pemberian motivasi kepada pegawai secara adil dan disiplin

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

8) Karakter gaya kepemimpinan yang dilakukan terhadap disiplin kerja perusahaan

Sikap yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan sistem kerja tertentu menjadi perihal utama dalam pelaksanaan kerja baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Sikap yang dimiliki seorang pemimpin tersebut harus dapat mendisiplinkan sistem yang dijalankan dalam pencapaian target perusahaan.

9) Penerapan pemeliharaan lingkungan kerja bagi seluruh karyawan

Lingkungan yang baik tentulah dapat membantu karyawan dalam penyelesaian pekerjaan secara mudah dan dapat merasakan aman dalam kondisi yang nyaman.

c. Manfaat Disiplin Kerja Karyawan

Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkannya, dapat memberdayakan sistem kerja yang diterapkan perusahaan kepadanya, dapat memberikan arah dan tujuan pelaksanaan kerja yang dituju. Selain itu, dapat menciptakan ketaatan diri karyawan baik secara internal perusahaan maupun eksternal perusahaan dan dapat menjadikan karyawan yang berkarakter, jujur dan memiliki kualitas dalam pelaksanaan kerja dengan tepat waktu. Menurut Siagian (2016) mengatakan bahwa manfaat dapat diperoleh dari disiplin kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Menciptakan dan memperhatikan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahannya.
- 2) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.
- 3) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah diterapkan oleh organisasi/perusahaan.
- 4) Memudahkan terwujudnya target kerja yang diharapkan perusahaan sesuai jangka waktu yang ditentukan.
- 5) Memberikan prestasi kerja perusahaan dalam menghadapi perusahaan-perusahaan yang menjadi kompetitor yang bergerak dibidang yang sama.
- 6) Memberikan tingkat kepercayaan bagi perusahaan yang menjadi partner dalam mengembangkan bisnis dikalangan perindustrian perekonomian.

d. Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Indikator disiplin kerja karyawan yang dapat digunakan adalah sikap yang patuh terhadap aturan kerja, kejujuran yang menjadi nilai tambah dalam implementasi pengetahuan, fokus dengan yang ingin dikerjakan dan mampu menerapkan disiplin dalam diri sendiri serta suatu sasaran yang akan di tuju dalam jangka waktu yang ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017) untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

2) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan.

3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

4) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

5) Sanksi

Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dalam pelaksanaan kerja adalah suatu penerapan sikap disiplin yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kerja harus dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Pengawasan dalam pelaksanaan kerja juga merupakan bagian dari sistem yang ditetapkan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal maupun guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai. Menurut Kadarisman (2015) pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan suatu proses yang tidak terputus untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan terjadi kembali.

Menurut Fahmi (2016) menjelaskan bahwa pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sedangkan pendapat yang diberikan Siagian (2016) pengawasan

adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Winardi (2016), pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajer dalam upaya memastikan hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah di paparkan tersebut bahwa pengawasan dalam bekerja merupakan suatu kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan keadilan dan kejujuran dalam bekerja agar fokus serta bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan yang bekerja dengan tepat waktu guna pencapaian target perusahaan dan tujuan yang ingin diraih.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Pengawasan

Adapun faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengawasan dalam pelaksanaan kerja seperti mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan secara sengaja maupun tidak sengaja, dapat mengajarkan penanggung jawaban secara personal dalam pelaksanaan kerja yang diperintahkan, pencapaian target kerja yang sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan, serta untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih berkualitas dari hasil sebelumnya guna menghadapi perusahaan-perusahaan lain yang menjadi kompetitor. Hal ini sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Handoko (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi pengawasan adalah, sebagai berikut :

1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru, diketemukannya bahan baku baru, adanya peraturan pemerintah baru dan sebagainya.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

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

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

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

c. Manfaat Pengawasan

Adapun manfaat pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kerja tentu sangat banyak seperti, dapat memberikan hasil kerja dengan tepat waktu, dapat meningkatkan sistem kerja yang diprogramkan, dapat mendorong karyawan dalam meraih prestasi kerja yang tinggi, dapat menjadikan kinerja yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan

kerja serta dapat menjadikan pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi dalam pelaksanaan kerja oleh Sunyoto (2016) juga mengatakan bahwa manfaat pengawasan kerja adalah, sebagai berikut :

- 1) Dapat mengidentifikasi setiap pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai terhadap sasaran yang di tuju organisasi
- 2) Dapat menumbuhkan citra professional dari bagian kepegawaian bukan hanya mampu merumuskan kebijaksanaan yang tepat, tetapi juga karena peranannya menjembatani kepentingan para pekerja dengan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan.
- 3) Dapat mendorong para pejabat dan petugas pengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.
- 4) Dapat memperjelas tugas, wewenang dan tanggung jawab bagian kepegawaian agar tidak terjadi tumpang tindih atau duplikasi dengan tugas, wewenang dan tanggung jawab para manajer fungsional dan operasional, yang dalam banyak organisasi sering menjadi salah satu sumber ketidakserasian hubungan kerja.
- 5) Dapat mendorong keseragaman penerapan berbagai kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- 6) Dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam bersikap proaktif dalam arti mampu mengantisipasi kemungkinan timbulnya permasalahan dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan sedemikian rupa sebelum permasalahan itu berubah menjadi kritis.
- 7) Dapat menjamin ketaatan organisasi beserta seluruh komponennya kepada berbagai peraturan perundang-undangan yang diterbitkan

oleh instansi pemerintah yang berwenang serta ketentuan-ketentuan yang berlaku khusus bagi organisasi yang bersangkutan.

d. Indikator Pengawasan

Indikator yang dapat digunakan pada pengawasan dalam pelaksanaan kerja seperti, penerapan disiplin kerja pada waktu pelaksanaan kerja tersebut, pemberian sanksi tegas terhadap kesalahan yang dilakukan secara sengaja, pengambilan keputusan secara dini guna menghindari permasalahan yang kecil menjadi besar, melakukan solusi alternatif terhadap masalah-masalah yang mungkin saja datang secara tiba-tiba serta meminimalisirkan segala ketimpangan yang diprediksi akan terjadi pada program-program kerja yang direncanakan untuk dimasa yang akan datang oleh Handoko (2016) juga mengatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dari pengawasan adalah, sebagai berikut :

1) Penetapan standar pelaksanaan kerja

Menetapkan indikator pelaksanaan yaitu menetapkan suatu satuan pengukuran yang akan digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil suatu pekerjaan.

2) Pengukur hasil kerja

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus.

3) Penilaian kinerja

Merupakan proses untuk menentukan tingkat perbedaan antara pelaksanaan kerja (hasil) yang dicapai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

4) Tindakan koreksi

Tindakan perbaikan atau koreksi dilaksanakan apabila dalam pelaksanaan kerja ditemukan penyimpangan-penyimpangan atau kesalahan yang harus segera diperbaiki

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu wewenang yang harus dilaksanakan seseorang yang diberikan tugas dan tanggung jawab penuh terhadap seluruh pekerjaan yang ada selama masa waktu kerja diberikan kepada seseorang tersebut. Kepemimpinan juga merupakan suatu kedudukan yang paling tinggi posisinya pada sebuah perusahaan untuk dapat mengarahkan seluruh aktivitas kerja serta mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sesuai bidangnya masing-masing dengan ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Menurut Rivai (2019) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari

orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Taryaman (2016) secara umum kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Sutrisno (2018) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Kartono (2020) bahwa kepemimpinan adalah pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat memengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam

memberikan perintah dan arahnya untuk dilaksanakan dengan baik melalui wewenang jabatan yang didelegasikan perusahaan kepadanya dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam dengan secara langsung maupun tidak langsung.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepemimpinan

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepemimpinan adalah adanya target kerja dan tujuan perusahaan yang ingin dicapai perusahaan dengan melalui kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin yang cerdas, handal, dan memiliki visi dan misi dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Selain itu kepemimpinan juga dapat digunakan sebagai alat untuk menjalankan sebuah sistem kerja sesuai program yang direncanakan perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang berkualitas serta mampu menjadikan sumber daya manusia perusahaan menjadi tenaga kerja yang berkarakter oleh Wijaya (2017) juga mengatakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepemimpinan ada terbagi empat sifat umum adalah, sebagai berikut :

- 1) Kecerdasan, hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.
- 2) Kedewasaan dan keluesan hubungan sosial, pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social.

- 3) Motivasi diri dan dorongan berprestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.
- 4) Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya

c. Manfaat Kepemimpinan

Manfaat yang dapat diperoleh dari kepemimpinan adalah program-program kerja yang diciptakan dapat dilaksanakan dengan mudah melalui adanya perintah kerja dari atasan atau pemimpin. Realisasi target yang ditetapkan pemimpin dapat membantu penyelesaian pekerjaannya dengan mudah dan tepat waktu, setiap apa yang diperintahkan untuk dikerjakan dapat kerjakan dengan cepat dan tidak menunda-nundanya lagi, keputusan-keputusan yang dilakukan selalu didukung oleh adanya pemimpin. Menurut Busro (2018) mengatakan bahwa manfaat yang dapat dipergunakan dari kepemimpinan adalah, sebagai berikut :

1) Manfaat Instruktif

Pemimpin memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2) Manfaat Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3) Manfaat Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4) Manfaat Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya pada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5) Manfaat Pengendalian

Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator yang dapat digunakan dari kepemimpinan adalah menciptakan suatu rencana kerja yang dapat dilaksanakan melalui pemberian arahan, motivasi dan perintah kerja yang dapat diwujudkan dengan ketentuan waktu yang ditetapkan. Membentuk karakter kerja setiap karyawan dalam pelaksanaan program-program kerja yang direncanakan,

melakukan evaluasi dalam setiap pemberian wewenang jabatan yang diberikan kepada karyawan. Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dari kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Berfokus pada kemajuan perusahaan

Setiap perencanaan program kerja dilakukan harus sesuai dengan sistem kerja perusahaan dan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja perusahaan dengan orientasi yang ditujukan kepada pertumbuhan dan perkembangan perusahaan dengan hasil kerja yang maksimal.

2) Mengadakan peningkatan secara terus menerus

Melakukan perbaikan secara berkelanjutan memiliki dampak yang positif bagi dunia kerja. Perusahaan dan tim kerja bisa terus memperbaiki diri dengan adanya perbaikan berkelanjutan ini.

3) Menciptakan tim kerja

Keterbukaan ini bisa membuat tim lebih mudah berkomunikasi, jadi ketika ada masalah bisa diselesaikan bersama. Tim kerja yang baik adalah tim kerja yang bisa melakukan perbaikan secara terus menerus.

4) Mengembangkan disiplin pribadi

Meningkatkan orientasi diri terhadap tujuan yang diinginkan melalui latihan dan pengembangan. Disiplin pribadi adalah kesediaan untuk disiplin.

5) Memberikan informasi pada karyawan

Menyampaikan pesan atau data atau fakta yang telah di proses sedemikian rupa dan menghasilkan sesuatu yang bisa dipahami dan

memberikan manfaat bagi karyawan guna menghindari terjadinya miss komunikasi dalam pelaksanaan kerja.

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya setelah melakukan penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. kompensasi juga merupakan bagian dari sikap penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya atas keberhasilan dalam melaksanakan perintah kerja baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan. Menurut Widodo (2019) kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan dan hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi. Sinambela (2016) juga menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Menurut Dessler (2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal

yang sama juga disampaikan oleh Sedarmayanti (2020) bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Wibowo (2019) mengatakan bahwa kompensasi merupakan suatu kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja dan kompensasi juga bagian dari jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menyikapi beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan di atas, bahwa kompensasi adalah suatu hasil kerja yang diterima seorang karyawan dalam bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang telah selesai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati secara bersama serta suatu hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dengan adanya pertukaran hasil kerja dengan imbalan yang dijanjikan.

b. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompensasi adalah adanya keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan adanya imbalan yang sesuai, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi sehingga seseorang harus bekerja untuk mendapatkan kompensasi guna memenuhi kebutuhan hidup oleh Hasibuan (2017) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kompensasi adalah, sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

3) Serikat Buruh/Organisasi Perusahaan

Adalah suatu organisasi yang menjadi perwakilan dalam insfirasi para tenaga kerja yang bekerja pada setiap perusahaan-perusahaan untuk menyampaikan semua keperluan buruh khususnya dibidang pendapatan atau upah minimum. Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tida sewenang-wenang dalam menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

6) Biaya Hidup/*Cost Living*

Adalah suatu kewajiban hidup yang harus dipenuhi secara rutin setiap harinya dalam memenuhi perekonomian hidup sehari-hari. Biaya hidup tergantung dengan pola kehidupan yang dilakukan oleh setiap individu. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman lebih lama maka balas jasanya akan semakin besar, karena keterampilannya lebih baik.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkah upah/balas jasanya juga semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

c. Manfaat Kompensasi

Manfaat yang dapat diperoleh dari kompensasi adalah dapat memenuhi kebutuhan hidup seorang karyawan, dapat memotivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih fokus dan bersemangat terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Selain itu dapat meningkatkan sistem kerja perusahaan baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan. Menurut Marwansyah (2016) mengatakan bahwa manfaat pemberian kompensasi adalah, sebagai berikut :

1) Mendapatkan karyawan yang cakap/kompeten

Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik para pelamar tingkat pembayaran harus merespon permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam pasar tenaga kerja. Karena banyak perusahaan/majikan yang bersaing untuk mendapat pekerja berkualitas tinggi.

2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Para pekerja akan berhenti jika tingkat balas jasa tidak komperatif, yang akan menimbulkan perputaran tenaga kerja yang lebih tinggi.

3) Menjamin terciptanya tenaga kerja

Manajemen kompensasi berupaya menciptakan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal berarti bahwa imbalan yang diberikan terkait dengan nilai relatif sebuah jabatan sehingga jabatan yang sama mendapat imbalan yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebanding dengan apa yang

diterima oleh pekerja yang setingkat dalam perusahaan lain dalam pasar tenaga kerja.

- 4) Memberikan penghargaan atas perilaku yang diharapkan.

Kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diharapkan dan berfungsi sebagai perangsang agar perilaku itu muncul lagi dimasa depan.

- 5) Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerja dengan tingkat biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang relatif para pekerja mungkin di bayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

- 6) Mengikuti peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku.

Peraturan atau hukum yang diciptakan sangat berfungsi untuk mendisiplinkan seluruh karyawan dalam pelaksanaan kerja agar tidak ada yang berperilaku curang atau suka menunda-nunda pekerjaan serta kurangnya rasa tanggung jawab yang dimilikinya. Untuk itu peraturan adalah bagian untuk menertipkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 7) Sistem gaji atau upah yang baik perlu mempertimbangkan dan mematuhi aturan yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Terciptanya peraturan dalam memberikan upah atau gaji sebagai kompensasi untuk diberikan kepada karyawan adalah bagian dari kesejahteraan untuk mendapatkan hak karyawan yang telah melaksanakan pekerjaan.

d. Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang dapat digunakan dari kompensasi adalah pelaksanaan kerja sesuai dengan imbalan yang disepakati, adanya rancangan kerja yang harus dikerjakan sesuai dengan biaya yang ditentukan, adanya jaminan atas pemberian kerja yang harus dikerjakan dengan tepat waktu, adanya penambahan jam kerja diluar ketentuan kerja sehari-hari dengan imbalan insentif yang sesuai. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa indikator yang dapat digunakan dari kompensasi adalah, sebagai berikut :

1) Asuransi

Bentuk upaya penanggulangan resiko yang mungkin terjadi pada masa yang akan datang dengan nominal biaya cukup besar.

2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3) Bonus

Kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan. Bonus adalah sejumlah pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan.

4) Tunjangan

Tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau instansi tempat bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil riset yang telah dilakukan oleh para peneliti-peneliti yang telah mendapatkan hasil yang valid dan teruji dengan melalui proses sehingga dapat memberikan masukan yang positif bagi para peneliti selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang dapat digunakan pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Aeni (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya	Kompensasi =X1 Kepemimpinan=X2 Disiplin Kerja Karyawan =Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya.
2.	Rusmansyah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.	Kompensasi =X1 Kepemimpinan=X2 Pengawasan =X3 Kedisiplinan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial kompensasi, kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.
3.	Mardiana dan Ernawati (2022)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima.	Kepemimpinan=X1 Pengawasan =X2 Disiplin Kerja = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Pencitian
4.	Putra (2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra.	Kompensasi =X1 Disiplin Kerja Karyawan = Y	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian ini secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan CV Jaya Mitra.
5.	Afandi dan Wandi (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci.	Kepemimpinan=X1 Pengawasan =X2 Kompensasi =X3 Disiplin Kerja Pegawai =Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci.
6.	Arianto dan Setiyowati (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International	Kepemimpinan =X1 Reward =X2 Disiplin Kerja Karyawan =Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial kepemimpinan dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Indoexim International
7.	Adityata ma (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.	Kepemimpinan =X1 Motivasi =X2 Kompensasi =X3 Disiplin Kerja Karyawan =Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara parsial dan simultan kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.

No.	Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Model Analisis Penelitian	Hasil Penelitian
8.	Yapentra (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Metro Mandau.	Kepemimpinan= X_1 Motivasi = X_2 Disiplin Kerja Karyawan = Y	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini secara simultan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pos Metro Mandau.

Sumber : Peneliti Terdahulu, Dikumpulkan Oleh Peneliti 2024

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan uraian dari variabel yang ditetapkan sebagai variabel yang diteliti pada penelitian ini. Menurut Rusiadi, *et al* (2016) mengemukakan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antara variabel yang terikat dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka.

Indikasi kerangka konseptual yang diperuntukkan dalam memperjelas variabel yang akan diteliti adalah, sebagai berikut :

1. Analisis Pengawasan (X_1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Menurut Handoko (2016), pengawasan (*controlling*) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan terjadi kembali. Dengan demikian pengawasan bagian dari sikap dalam mengendalikan sistem kerja yang dilaksanakan terhadap

seluruh karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan program kerja yang direncanakan untuk diwujudkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengawasan dilakukan untuk mendisiplinkan masing-masing pemangku jabatan dalam menjalankan perintah kerja oleh perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pemikiran yang sama juga diungkapkan oleh Manullang (2018) bahwa pengawasan berhubungan dengan suatu kedisiplinan yang dapat diartikan sebagai suatu proses yang menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan mengoreksinya supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi dan Wandu (2020) juga mengatakan bahwa pengawasan melekat merupakan suatu bentuk pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung atau pimpinan organisasi yang bertujuan untuk mengawasi segala pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para pegawai sehingga dapat berjalan dengan baik dan memperoleh suatu hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui adanya Pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, tepat waktu, pegawai yang hadir dan/atau tidak hadir di kantor dan pegawai yang lambat masuk dan cepat pulang.

2. Analisis Kepemimpinan (X2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Menurut Wijaya (2017) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk

melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Dengan demikian kepemimpinan sangat berhubungan erat dengan disiplin kerja karyawan melalui sebuah proses yang diarahkan seorang pemimpin guna terlaksananya peraturan-peraturan yang diciptakan untuk meningkatkan sistem kerja karyawan sesuai keinginan perusahaan. Kepemimpinan bagian dari penentu utama dari suksesnya setiap program-program yang direncanakan untuk ke realisasikan dengan tepat waktu.

Menurut Rivai (2019) kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yapentra (2017) juga mengatakan seorang pemimpin akan berperan mengarahkan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan, sehingga setiap kebijakan yang telah dibuat dapat berjalan sebagaimana mestinya serta tercapainya visi perusahaan yang telah dicanangkan sejak awal berdirinya suatu perusahaan.

3. Analisis Kompensasi (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan

atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan demikian kompensasi bagian dari sikap balas jasa perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan jangka waktu yang ditentukan. Kompensasi sangat berhubungan erat dengan kedisiplinan yang diwujudkan melalui pelaksanaan kerja dilakukan dengan mengikuti peraturan-peraturan yang ditetapkan pihak perusahaan sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan imbalan jasa pun dapat diperoleh dengan tepat waktu.

Menurut Widodo (2019) kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan dan hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi.

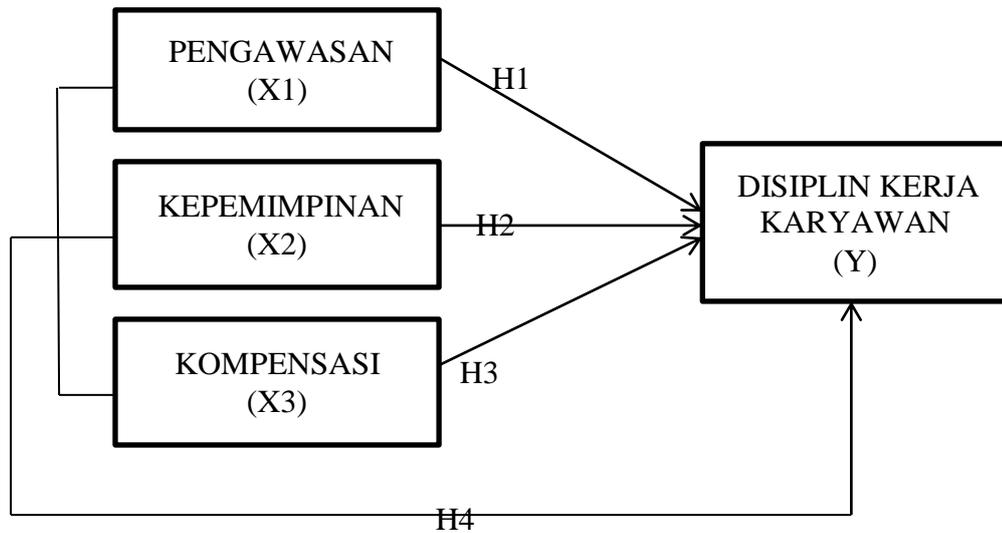
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahroh Dan Rizqi (2023) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Analisis Pengawasan (X1), Kepemimpinan (X2) Dan Kompensasi (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja karyawan tentu dapat berjalan dengan adanya pengawasan kerja yang tertib atas arahan oleh pemimpin yang memiliki wewenang terhadap pelaksanaan kerja sehingga karyawan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang diterapkan hingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan kompensasi adalah bentuk hasil kerja yang diperoleh karyawan setelah menyelesaikan pekerjaan tersebut. Menurut Siagian (2016) pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Fahmi (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Selanjutnya pemikiran tentang kompensasi di artikan oleh Sedarmayanti (2020) bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan di atas, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 dibawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data yang diolah 2024

Keterangan :

- X1 : Pengawasan (*Independent Variable*)
- X2 : Kepemimpinan (*Independent Variable*)
- X3 : Kompensasi (*Independent Variable*)
- Y : Disiplin Kerja Karyawan (*Dependent Variable*)

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini merupakan jawaban sementara yang dilakukan pada, sebelum dilakukannya pengujian oleh data terhadap responden penelitian. Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum

didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah, sebagai berikut :

H1: Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang.

H2: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang.

H3: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang.

H4: Pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) Di Kabupaten Deli Serdang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dan menggunakan data SPSS Versi 26. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada umumnya dilakukan secara random sampling, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian ini bertempat di PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang, yang beralamat di Jl. Garuda 2, Suka Maju, Kec. Sungga, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan dimulai dari pengajuan judul sampai pada penetapan variabel yang diteliti terhadap lokasi penelitian pada bulan Januari sampai bulan Mei 2024. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada Tabel 3.1 dibawah ini :

Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Tahun																
		Jan 2024			Feb 2024			Mart 2024			April 2024			Mei 2024				
1.	Riset/ Pengajuan Judul	■																
2.	Penyusunan Proposal		■	■														
3.	Seminar Proposal				■													
4.	Perbaikan Proposal					■												
5.	Pengolahan Data						■											
6.	Penyusunan Skripsi							■										
7.	Bimbingan Skripsi								■									
8.	Seminar Hasil									■	■	■						
9.	Perbaikan hasil seminar hasil												■	■	■	■		
10.	Sidang Meja Hijau																■	■

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh jumlah karyawan yang bekerja dan masih aktif yang ada di dalam perusahaan yang dapat dijadikan responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 68 orang karyawan yang beralamat di

Jl. Garuda 2, Suka Maju, Kec. Sungga, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20351.

2. Sampel

Sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah populasi yang ada didalam perusahaan yang dijadikan sebagai responden pada penelitian. Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian yang terkecil dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini peneliti melakukan teknik penarikan sampel secara *Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling sensus* atau sampling jenuh karena seluruh populasi apabila dijadikan sampel dibawah 100. Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja sebanyak 68 karyawan/responden.

Tabel 3.2. Jumlah Karyawan Pada PT Nasco (Indopine)

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Sekretaris	1
2.	Audit Internal	1
3.	Direktur Keuangan	1
4.	Direktur Operasional	1
5.	Manager Keuangan	1
6.	Manager Administarsi	1
7.	Manager Accounting	1
8.	Manager Personalia	1
9.	Manager Pemasaran	1
10.	Manager Pabrik/Produksi	1
11.	- Produksi Desain	10
	- Produksi Agrokimia	10
	- Logistik Persediaan	10
	- Service Teknik R & D	10
	- Teknisi Listrik	9
	- Teknisi Mekanik	9
Total		68

Sumber : PT Nasco (Indopine) 2024

D. Sumber Data Penelitian

Berdasarkan sumber data yang digunakan pada penelitian adalah, sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil langsung kepada responden tidak melalui perantara siapapun. Menurut Sugiyono (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data primer dalam penelitian ini bersumber dari karyawan PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder adalah sumber data tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, berupa lewat orang lain atau lewat dokumen. Pada penelitian ini penelitian mengumpulkan data-data dan melalui buku, jurnal, artikel, tesis dan skripsi pada penelitian sebelumnya.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel terikat (*Dependent Variable*), yakni : Disiplin Kerja Karyawan (Y) dan 3 variabel bebas (*Independent Variable*), yakni : Pengawasan (X1), Kepemimpinan (X2) dan Kompensasi (X3).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang definisi dan konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variable sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran suatu penelitian. Adapun uraian definisi operasional pada penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 3.3 di bawah ini.

Tabel 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Likert
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Hasibuan (2017)	1. Tujuan dan kemampuan 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Waskat 5. Sanksi Hasibuan (2017)	Likert
Pengawasan (X ₁)	Pengawasan (<i>controlling</i>) adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Pengawasan dapat memberikan pengaruh positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif. Pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan terjadi kembali. Handoko (2016)	1. Penetapan standar pelaksanaan kerja 2. Pengukuran hasil kerja 3. Penilaian kinerja 4. Tindakan koreksi Handoko (2016)	Likert
Kepemimpinan (X ₂)	Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi semua anggota kelompok organisasi untuk melakukan suatu kegiatan serta proses interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Wijaya (2017)	1. Berfokus pada kemajuan perusahaan 2. Mengadakan peningkatan secara terus menerus 3. Menciptakan tim kerja 4. Mengembangkan disiplin pribadi 5. Memberikan informasi pada karyawan Wijaya (2017)	Likert
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017)	1. Asuransi 2. Gaji 3. Bonus 4. Tunjangan Hasibuan (2017)	Likert

Sumber : Data dikumpulkan oleh Peneliti 2024

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan melalui obsevasi secara langsung pada lokasi penelitian, mewawancarai responden terhadap

permasalahan yang terjadi pada perusahaan dan memberikan kuesioner yang berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden secara akurat dan jelas. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini lebih jelasnya adalah, sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud mengamati dan memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *Interview* dilakukan bertujuan untuk mendapatkan informasi yang valid secara langsung kepada beberapa karyawan di perusahaan PT Nasco (Indopine) guna mendukung data dilakukannya pada penelitian ini. Untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data yang diperlukan sesuai dengan variabel yang diteliti pada penelitian ini.

3. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah suatu angket yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data berupa jawaban responden yang dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Adapun kuesioner/angket tersebut diberikan kepada responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT Nasco (Indopine). Dimana

karyawan akan memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap paling benar dari setiap pertanyaan.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2018) berpendapat bahwa skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skala pengukuran tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.4 di bawah ini.

Tabel 3.4 Skala *Likert*

Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2018)

H. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total

adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika r hitung $\geq r$ tabel (0,361/dengan rumus $df=(N-2)$) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- 1) *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Uji *Probability (p-plot)* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pendekatan *Kolmogrov-Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel *residual* berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *Independent*. Untuk mendeteksi ada

tidaknya dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cut off yang dipakai oleh *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10. Apabila terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* dari 0,10 nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2016) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan :

1) Grafik *Scatter Plot*

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

- b) Apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2) Uji Glejser

Gejala heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan Uji Glejser yaitu dengan meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel *independent*. Jika variabel *independent* signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent*, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Variabel *independent* yang signifikan secara statistik Mempengaruhi variabel *dependent* nilai *Absolute Ut (AbsUt)*. Hal ini menunjukkan angka $<0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel *independent* terhadap nilai *absolute* $> 0,5$.

3. Regresi Linier Berganda

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Ghozali (2018) menyatakan bahwa analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis dalam regresi ini dapat dilihat pada persamaan berikut ini :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Variabel *Dependent* (Disiplin Kerja Karyawan)

a	: Konstanta
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi berganda (<i>Multiple Regresssion</i>)
X_1	: Variabel <i>Independent</i> (Pengawasan)
X_2	: Variabel <i>Independent</i> (Kepemimpinan)
X_3	: Variabel <i>Independent</i> (Kompensasi)
ε	: <i>Error term</i> (Kesalahan Penduga)

4. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016), uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* terhadap variabel *dependent* dengan menganggap variabel lainnya konstan. Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja Karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2016), uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016), Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel *dependent*.

Uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai 0. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$ maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol atau satu.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang

PT Nasco (Indopine) adalah produsen turunan Oleo Pine Resin terstandarisasi seperti Gum Turpentine Oil, Gum Rosin, dan Gum Rosin Esters. PT Nasco saat ini adalah perusahaan berorientasi ekspor 100% dengan pelanggan yang berbasis di Finlandia, Turki, Mesir, Thailand, Brasil, Cina, Jepang, India.

PT. Nasco adalah salah satu dari 3 produsen Derivatif Damar Pinus Sumatera terbesar di Indonesia. Didirikan pada tahun 2007 dengan fokus pada bahan alami Indonesia. Indopin adalah PT. merek Nasco, dan lini produknya terdiri dari Oleo Pine Resin dan turunannya. Fokus perusahaan adalah terintegrasi secara vertikal dari sumbernya. Oleo Pine Resin disadap dari lebih dari 6.000 Ha hutan pinus yang disewa dan dikelola bersama di Pulau Sumatera, dan diproses di fasilitas canggih milik Nasco yang berlokasi di Medan, kemudian menghasilkan Minyak Terpentin Getah, Gum Rosin WW Grade, Gum Rosin Esters, dll. Produk PT Nasco (Indopine) yang digunakan untuk bahan wewangian, bahan kimia aroma, bahan baku dan bahan fungsional.

PT Nasco memasok antara lain industri parfum, perekat, karet, ban, agrokimia, makanan dan minuman, permen karet dan suplemen makanan. Sebagai satu-satunya pelaku pasar di Indonesia yang menggarap turunan Pinus

Bernilai Tambah. PT Nasco mengekspor pengetahuan dan keahliannya ke pasar di seluruh dunia. Tim Riset dan Pengembangan perusahaan tidak hanya berfokus pada studi alternatif minyak bumi yang menggunakan bahan kimia nabati, tetapi juga pada pengembangan resin alami yang ramah lingkungan.

2. Visi Dan Misi PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang

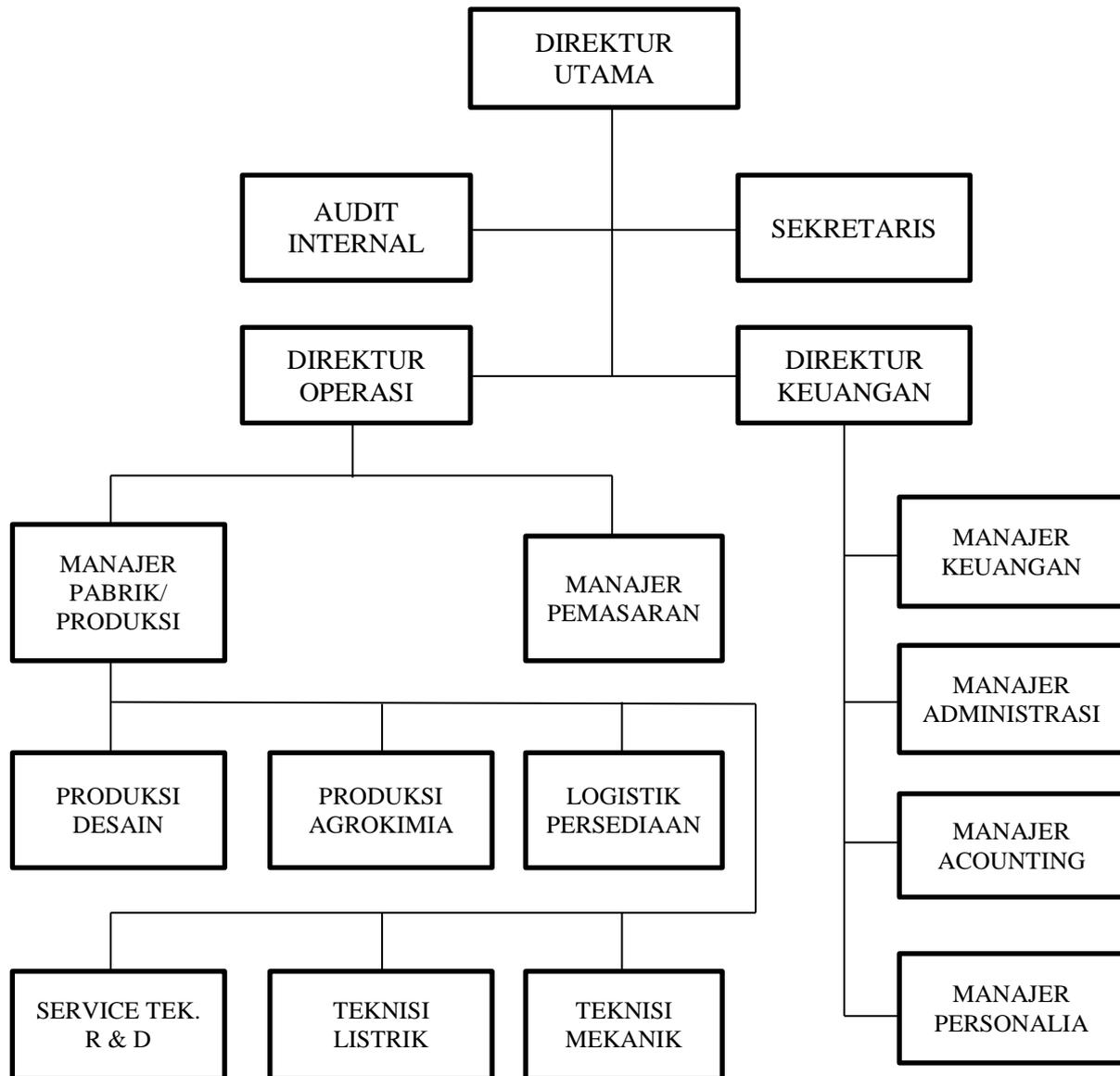
Visi dari PT Nasco (Indopine) yaitu “Menjadi perusahaan kimia global yang dapat diandalkan, dipersembahkan bagi kesejahteraan masyarakat dan kebaikan para pemegang saham”. Sedangkan yang menjadi Misi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang adalah, sebagai berikut :

- a. Memberikan hasil yang sebaik-baiknya.
- b. Memberikan yang terbaik bagi negara, masyarakat dan lingkungan.
- c. Memberikan kepuasan yang tinggi kepada para pelanggan.
- d. Memberikan perhatian kepada kesejahteraan karyawan.

3. Struktur Organisasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang

Struktur organisasi merupakan bentuk rentang pengendalian masing-masing pembagian tugas yang dipertanggung jawabkan oleh setiap pemangku jabatan guna menjamin kelancaran kerja di dalam perusahaan. Adapun struktur organisasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang dapat dilihat pada gambar 4.1 di bawah ini.

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang

Sumber : PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang 2024

Adapun uraian-uraian tugas yang harus dilaksanakan setiap pemangku jabatan yang telah didelegasikan pihak perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang adalah, sebagai berikut :

a. Direktur Utama

Direktur utama bertanggung jawab penuh terhadap segala jenis kegiatan suatu perusahaan. Secara garis besar direktur utama adalah memutuskan arah dan kebijakan perusahaan dengan rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pedoman, mengawasi jalannya operasi perusahaan, keuangan dan perkembangan usaha serta menerima tanggung jawab untuk pekerjaan yang dilakukan para manajer, mempertanggung jawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum dan pemegang saham. Direktur utama ini berhak mengangkat dan memberhentikan bawahannya apabila merugikan perusahaan.

b. Audit Internal

Audit Internal adalah satuan fungsi di dalam struktur organisasi Perseroan dengan tugas pokok yaitu menjalankan fungsi-fungsi Pengawasan Internal dan Konsultasi berupa konsultasi, pemeriksaan, pengawasan, penyelidikan serta melakukan evaluasi atas segenap aktivitas. Proses dan kinerja keuangan dan non keuangan (manajemen mutu & operasional) sebagai mandat yang diberikan oleh Direktur Utama. Aktivitas tersebut dilakukan dalam rangka memastikan bahwa segenap kebijakan (*policy*), keputusan, prosedur dan pengendalian manajemen telah diselenggarakan secara efektif dan efisien sesuai

dengan kaidah-kaidah pengelolaan manajemen yang lazim dan berlaku umum, berstandar dan beretika.

c. Sekretaris

Sekretaris Perusahaan merupakan unit pendukung kerja Direktur utama yang berfungsi sebagai wakil perusahaan (*liaison officer*) dalam membantu Direktur utama berhubungan dengan pihak luar dan mengelola informasi yang berkaitan dengan kebijakan dan aktivitas perusahaan.

d. Direktur Operasi

Tugas dan tanggung jawab Direktur Operasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana pembuatan dan penyempurnaan Operasi pelaksanaan pekerjaan yang dilapangan.
- 2) Memantau dan mengevaluasi secara berkala terhadap proyek atau pekerjaan yang sedang berjalan.
- 3) Membuat laporan secara berkala kepada direktur mengenai hasil pekerjaan dilapangan.
- 4) Bertanggung jawab atas tercapainya pengelolaan dalam lingkungan lapangan.
- 5) Meberikan saran-saran sebagai upaya perbaikan pengelolaan lingkungan dalam lingkungan lapangan kerja.

e. Direktur Keuangan

Tugas dan tanggung jawab dari Direktur Keuangan PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang antara lain :

- 1) Merumuskan kebijakan keuangan Perusahaan.
- 2) Merencanakan, mengawasi dan mengendalikan seluruh divisi keuangan dan kegiatan keuangan perusahaan.
- 3) Membuat neraca keuangan perusahaan.

f. Manajer Pabrik/Produksi

Manajer pabrik/produksi PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Mengajukan rencana kebutuhan bahan baku dan penolong serta peralatan sumber daya yang dibutuhkan.
- 2) Mengatur pembagian kerja dan menyusun *schedule* produksi.
- 3) Mengawasi Kepala Bagian terhadap segala macam pelaksanaan proses produksi dari awal sampai akhir.
- 4) Mengkoordinir semua Kabag dan bagian yang ada dibawahnya khususnya di bagian produksi.
- 5) Mengusahakan terciptanya target produksi yang sesuai dengan rencana yang ditentukan.

g. Manajer Pemasaran

Tugas dan tanggung jawab Manajer Pemasaran PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang adalah sebagai berikut:

- 1) Mempersiapkan anggaran tahunan dan mengelola rencana pemasaran
- 2) Membuat target pemasaran dan penjualan melalui perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, serta mengevaluasi iklan.
- 3) Melakukan pemantauan dan menganalisis tren pasar.

h. Manajer Keuangan

Manajer Keuangan PT Nasco (Indopine) Kabupaten Deli Serdang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menetapkan suatu kombinasi informasi dan bertanggung jawab menjaga kerahasiaan segala dokumen yang berada dibawah tanggung jawabnya.
- 2) Melaksanakan pembukuan keuangan perusahaan mulai dari transaksi sampai dengan penyusunan laporan keuangan.
- 3) Membuat laporan keuangan secara berkala dan mempertanggung jawabkan pada direktur utama.
- 4) Menyusun Anggaran Pendapatan dan Belanja Perusahaan (APBP) yang dirumuskan setiap akhir periode pembukuan.
- 5) Menyusun anggaran biaya produksi untuk pedoman kerja dalam pencapaian target pada tahun yang akan datang

i. Manajer Administrasi

Manajer Administrasi PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Merencanakan dan melaksanakan jalannya pembinaan administrasi perusahaan.
- 2) Mengatur administrasi setiap bagian.
- 3) Menyusun Struktur Organisasi dan *Job Description* perusahaan.
- 4) Melaksanakan pembinaan yang menyangkut pengendalian dan pengawasan seluruh aktivitas jalannya administrasi perusahaan.

- 5) Menyusun notulen rapat, berita acara rapat dan lain-lain yang menyangkut aktivitas perusahaan.

j. Manajer Accounting

Manajer Accounting PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Menyusun Sistem Informasi Akuntansi perusahaan.
- 2) Menyimpan dan mengarsipkan semua data akuntansi dan buku serta bukti-bukti lainnya yang berhubungan dengan pembukuan/akuntansi.
- 3) Membuat Laporan Keuangan secara berkala.
- 4) Menyimpan data informasi keuangan serta lainnya yang dibutuhkan untuk penyusunan rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja tiap bulan.
- 5) Mengerjakan proses akuntansi sesuai dengan anjuran yang ditetapkan

k. Manajer Personalia

Manajer Personalia PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Membuat rencana dan melakukan orientasi kepada karyawan baru untuk menumbuhkan sikap positif terhadap tujuan perusahaan.
- 2) Mengalokasikan sumber daya manusia dengan tepat.
- 3) Mengembangkan, mengelola dan mengevaluasi tes pelamar kerja.
- 4) Menjadi penghubung antara manajemen dan karyawan.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dilakukan pada penelitian ini sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan terdiri dari 68 karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Berikut ini gambaran umum dari karakteristik responden berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Adapun karakteristik responden berdasarkan umur pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-25 Tahun	20	29.4%
2.	26-35 Tahun	22	32.4%
3.	36-45 Tahun	16	23.5%
4.	>45 Tahun	10	14.7%
Total		68	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa dari 68 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden bervariasi yang berkisar antara 20-25 Tahun berjumlah 20 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 29.4%, usia antara 26-35 Tahun berjumlah 22 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 32.4%, usia antara 36-45 Tahun berjumlah 16 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 23.5%, usia >45 Tahun berjumlah 10 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 14.7%. Berdasarkan uraian dari usia yang telah dipaparkan di atas, dapat disimpulkan bahwa usia karyawan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang yang bekerja lebih mendominasi adalah usia 26-35 Tahun dengan jumlah persentase

sebesar 32.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang lebih membutuhkan tenaga kerja yang berusia produktif dan aktif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	40	58.8%
2.	Perempuan	28	41.2%
Total		68	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa dari 68 karyawan yang menjadi responden pada perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang yang mendominasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebanyak 58.8% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 28 orang saja dengan jumlah persentase sebanyak 41.2%. Hal tersebut disebabkan jenis pekerjaan yang tersedia pada perusahaan PT Nasco (Indopine) lebih banyak membutuhkan tenaga kerja dengan jenis kelamin laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMU/SMK	15	22.1%
2.	Diploma (D3)	10	14.7%
3.	Strata-1 (Sarjana)	25	36.7%
4.	Strata-2 (Pasca Sarjana)	18	26.5%
Total		68	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa dari 68 karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini karyawan yang memiliki pendidikan SMU/SMK berjumlah 15 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 22.1%, karyawan yang memiliki pendidikan Diploma (D3) berjumlah 10 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 14.7%, dan karyawan yang memiliki pendidikan Strata-1 (sarjana) berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 36.7% selanjutnya karyawan yang memiliki pendidikan Strata-2 (Pasca sarjana) berjumlah 18 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 26.5%. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang mendominasi adalah pendidikan Strata-1 (sarjana) yang berjumlah 25 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 36.7% yang disebabkan bahwa perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang lebih mengutamakan pendidikan Strata-1 (sarjana) guna menghindari terjadinya kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja yang diberikan pihak perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja

Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat diketahui pada Tabel 4.4 dibawah ini.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	1 Tahun	19	27.9%
2.	1-5 Tahun	28	41.2%
3.	>5 Tahun	21	30.9%
Total		68	100%

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang lama bekerja terdiri dari 1 Tahun berjumlah 19 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 27.9%, dan pegawai yang lama bekerja 1-5 Tahun berjumlah 28 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 41.2% selanjutnya pegawai yang lama bekerja >5 Tahun berjumlah 21 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 30.9%. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan lama bekerja yang mendominasi adalah 1-5 Tahun berjumlah 28 orang responden dengan jumlah persentase sebesar 41.2%. Dimana, hal tersebut terlihat banyaknya karyawan yang sudah lama bekerja adalah suatu bentuk pengabdian diri kepada perusahaan PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

5. Analisis Statistik Deskripsi

Analisis statistik deskripsi digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian. Berikut ini merupakan data statistik dari seluruh data variabel yang diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN	68	30	50	43.87	4.623
PENGAWASAN	68	24	40	34.96	3.719
KEPEMIMPINAN	68	34	50	43.57	4.191
KOMPENSASI	68	24	40	35.40	3.503
Valid N (listwise)	68				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, hasil pengujian deskripsi statistik yang telah dilakukan pada penelitian ini dapat diuraikan, sebagai berikut :

- a. Variabel disiplin kerja karyawan dengan jumlah sampel 68 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 43.87 dengan nilai minimum sebesar 30 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 4.623.
- b. Variabel pengawasan dengan jumlah sampel 68 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 34.96 dengan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 3.719.
- c. Variabel kepemimpinan dengan jumlah sampel 68 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 43.57 dengan nilai minimum sebesar 34 dan nilai maksimum sebesar 50 serta nilai standart deviasi sebesar 4.191.
- d. Variabel kompensasi dengan jumlah sampel 68 responden memiliki nilai rata-rata sebesar 35.40 dengan nilai minimum sebesar 24 dan nilai maksimum sebesar 40 serta nilai standart deviasi sebesar 3.503.

6. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel disiplin kerja karyawan (Y) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

Tabel 4.6 Pernyataan Y.1

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	25	36.8	36.8	44.1
	Sangat Setuju	38	55.9	55.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, bahwa karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 55.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.8% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Pelaksanaan program kerja yang dikerjakan karyawan sesuai dengan arah dan target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.7 Pernyataan Y.2

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	30	44.1	44.1	54.4
	Sangat Setuju	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, bahwa pelaksanaan program kerja yang dikerjakan karyawan sesuai dengan arah dan target yang ditetapkan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pelaksanaan program yang dikerjakan karyawan harus melalui perintah dari perusahaan melalui prosedur yang sudah ditentukan.

- 3) Karyawan menerima balas jasa sangat sesuai dengan aturan perusahaan.

Tabel 4.8 Pernyataan Y.3

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju	29	42.6	42.6	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, bahwa karyawan menerima balas jasa sangat sesuai dengan aturan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6% dan yang memilih kurang setuju

sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan balas jasa yang diterima karyawan sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati secara bersama antara perusahaan dan karyawan.

- 4) Pendapatan yang diterima karyawan sesuai dengan golongan dan jabatan yang diberikan perusahaan.

Tabel 4.9 Pernyataan Y.4

DISIPLIN KERJA KARYAWAN_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Setuju	31	45.6	45.6	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, bahwa pendapatan yang diterima karyawan sesuai dengan golongan dan jabatan yang diberikan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai pangkat dan jabatan yang dimiliki karyawan.

- 5) Jam istirahat yang disediakan oleh perusahaan sangat sedikit.

Tabel 4.10 Pernyataan Y.5

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	25	36.8	36.8	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, bahwa jam istirahat yang disediakan oleh perusahaan sangat sedikit, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.8% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pihak perusahaan menginginkan pencapaian tujuan harus dapat dicapai dengan tepat waktu.

- 6) Pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja terdapat adanya timbang tindih.

Tabel 4.11 Pernyataan Y.6

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	29	42.6	42.6	50.0
	Sangat Setuju	34	50.0	50.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, bahwa pemberian tugas di dalam pelaksanaan kerja terdapat adanya timbang tindih, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 50%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6% dan yang memilih kurang setuju

sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan karyawan mendapatkan pemberian tugas yang selalu mendadak dan hanya kepada karyawan-karyawan tertentu sehingga karyawan tersebut komplek atas sikap atasan yang tidak adil dalam memberikan tugas kerja.

- 7) Pimpinan perusahaan melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan.

Tabel 4.12 Pernyataan Y.7

DISIPLIN KERJA KARYAWAN_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju	22	32.4	32.4	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, bahwa pimpinan perusahaan melakukan evaluasi kerja di setiap pekerjaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 32.4% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 14.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan setiap aktivitas yang dilakukan karyawan harus sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan.

- 8) Seluruh peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi setiap karyawan.

Tabel 4.13 Pernyataan Y.8

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju	27	39.7	39.7	54.4
	Sangat Setuju	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, bahwa seluruh peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi setiap karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.7% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 14.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan peraturan yang sudah ditetapkan wajib dipatuhi seluruh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

- 9) Pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran sanksi.

Tabel 4.14 Pernyataan Y.9

DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN_9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju	40	58.8	58.8	67.6
	Sangat Setuju	22	32.4	32.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, bahwa pelaksanaan kerja jika menyalahi aturan bagian dari pelanggaran, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 22 orang dengan jumlah persentase sebesar 32.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 40 orang dengan jumlah persentase sebesar 58.8% dan yang memilih kurang setuju

sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan setiap pelaksanaan kerja karyawan harus memberitahukan kepada pihak perusahaan agar tidak terkena sanksi atau hukuman.

- 10) Bentuk hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan.

Tabel 4.15 Pernyataan Y.10
DISIPLIN KERJA KARYAWAN 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju	23	33.8	33.8	39.7
	Sangat Setuju	41	60.3	60.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, bahwa bentuk hukuman yang diberikan oleh pihak perusahaan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 41 orang dengan jumlah persentase sebesar 60.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 23 orang dengan jumlah persentase sebesar 33.8% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 5.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan untuk mengurangi terjadinya pelanggaran yang dilakukan karyawan perusahaan memberitahukan bahwa yang melakukan kesalahan wajib dimenerima hukuman sesuai tingkat kesalahannya.

b. Variabel Pengawasan (X_1)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel pengawasan (X_1) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Hasil kerjaan yang diberikan karyawan tidak harus sesuai dengan standart kerja yang ditentukan.

Tabel 4.16 Pernyataan X1.1

PENGAWASAN 1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	37	54.4	54.4	64.7
	Sangat Setuju	24	35.3	35.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, bahwa hasil kerjaan yang diberikan karyawan tidak harus sesuai dengan standart kerja yang ditentukan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 orang dengan jumlah persentase sebesar 35.3%, responden yang memilih setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.4% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan perusahaan tidak memaksakan karyawan harus memberikan kinerjanya dengan maksimal pada setiap harinya. semua sesuai dengan proses dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

- 2) Diperlukan standar pelaksanaan kerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.

Tabel 4.17 Pernyataan X1.2

PENGAWASAN_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju	28	41.2	41.2	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, bahwa diperlukan standart pelaksanaan kerja untuk mengukur tingkat kinerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.2% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 5.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan harus sesuai dengan standart kerja yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan.

Tabel 4.18 Pernyataan X1.3

PENGAWASAN_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	30	44.1	44.1	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, bahwa hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1% dan yang memilih kurang

setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pihak perusahaan menuntut karyawan bekerja harus fokus dan mampu memberikan kualitas kerja yang bernilai tinggi.

- 4) Kemampuan dan latarbelakang pendidikan selalu dijadikan perusahaan untuk mengukur hasil kerja karyawan.

Tabel 4.19 Pernyataan X1.4

PENGAWASAN 4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Setuju	16	23.5	23.5	35.3
	Sangat Setuju	44	64.7	64.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, bahwa kemampuan dan latarbelakang pendidikan selalu dijadikan perusahaan untuk mengukur hasil kerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 64.7%, responden yang memilih setuju sebanyak 16 orang dengan jumlah persentase sebesar 23.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan dalam pencapaian target yang ditetapkan perusahaan karyawan harus memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan yang sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan.

- 5) Semua hasil kerja yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan walaupun hasil belum dapat memenuhi kriteria.

Tabel 4.20 Pernyataan X1.5

PENGAWASAN 5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	13.2	13.2	13.2
	Setuju	30	44.1	44.1	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, bahwa semua hasil kerja yang diperoleh karyawan harus sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan walaupun hasil belum dapat memenuhi kriteria, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 9 orang dengan jumlah persentase sebesar 13.2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan pihak perusahaan menginginkan karyawan bekerja dengan sikap yang tanggap, cepat dan berkualitas dalam mencapai target yang ditetapkan.

- 6) Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.21 Pernyataan X1.6

PENGAWASAN 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	32	47.1	47.1	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat saya mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang memilih sangat setuju

sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.1% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan adanya pengawasan sangat berfungsi bagi karyawan yang bekerja dengan serius dan fokus serta dapat memberikan hasil kerja yang bernilai tinggi.

- 7) Mengevaluasi secara personal karyawan dapat membantu tindakan koreksi petugas pengawasan.

Tabel 4.22 Pernyataan X1.7

PENGAWASAN_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	33	48.5	48.5	58.8
	Sangat Setuju	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, bahwa mengevaluasi secara personal karyawan dapat membantu tindakan koreksi petugas pengawasan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan bagian evaluasi kerja yang dilakukan pihak perusahaan dapat membuat karyawan bekerja lebih fokus dan patuh akan ketentuan sanksi yang diberikan.

- 8) Tindakan koreksi dapat mengurangi tingkat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan kerja karyawan pada perusahaan.

Tabel 4.23 Pernyataan X1.8

PENGAWASAN_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	11.8	11.8	11.8
	Setuju	27	39.7	39.7	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, bahwa tindakan koreksi dapat mengurangi tingkat kesalahan-kesalahan yang terjadi pada setiap pelaksanaan kerja karyawan pada perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.7% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase sebesar 11.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan tindakan koreksi adalah sikap salah satu yang memberikan cermin keberhati-hatian pada setiap pelaksanaan yang dilakukan karyawan.

c. Variabel Kepemimpinan (X₂)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kepemimpinan (X₂) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Seluruh kegiatan yang diprogramkan berorientasi pada pendapatan perusahaan saja.

Tabel 4.24 Pernyataan X2.1

KEPEMIMPINAN_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju	27	39.7	39.7	45.6
	Sangat Setuju	37	54.4	54.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, bahwa seluruh kegiatan yang diprogramkan berorientasi pada pendapatan perusahaan saja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.4%, responden yang memilih setuju sebanyak 27 orang dengan jumlah persentase sebesar 39.7% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 5.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan seorang pemimpin wajib memiliki kemampuan menciptakan sistem kerja yang dapat meningkatkan pendapatan dan kesuksesan perusahaan.

- 2) Kegiatan dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan sistem yang ditetapkan dalam menghadapi perusahaan kompetitor.

Tabel 4.25 Pernyataan X2.2

KEPEMIMPINAN_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	35	51.5	51.5	61.8
	Sangat Setuju	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, bahwa kegiatan dan pelaksanaan program kerja sesuai dengan sistem yang ditetapkan dalam menghadapi perusahaan kompetitor, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.2%, responden yang

memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan setiap kegiatan yang diciptakan pemimpin bertujuan untuk meningkatkan sistem kerja perusahaan dan sekaligus menghadapi pesaing bisnis perusahaan.

- 3) Setiap perencanaan dan pelaksanaan tidak harus dapat terukur besar kecilnya keberhasilannya.

Tabel 4.26 Pernyataan X2.3

KEPEMIMPINAN_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	44	64.7	64.7	72.1
	Sangat Setuju	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, bahwa setiap perencanaan dan pelaksanaan tidak harus dapat terukur besar kecilnya keberhasilannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang dengan jumlah persentase sebesar 27.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 44 orang dengan jumlah persentase sebesar 64.7% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan banyaknya karyawan yang bekerja hanya seadanya saja, maka pemimpin harus lebih aktif dalam memacu semangat kerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

- 4) Mengevaluasi aktivitas selalu dilakukan pemimpin kepada karyawan sebelum melaporkan hasil kerja.

Tabel 4.27 Pernyataan X2.4

KEPEMIMPINAN_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju	35	51.5	51.5	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, bahwa mengevaluasi aktivitas selalu dilakukan pemimpin kepada karyawan sebelum melaporkan hasil kerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase sebesar 5.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan tindakan evaluasi kerja adalah hal yang paling utama dilakukan perusahaan dalam mendapatkan kinerja yang berkualitas.

- 5) Pelaksanaan kerja karyawan selalu dilakukan dengan cara kerjasama secara berkelompok.

Tabel 4.28 Pernyataan X2.5

KEPEMIMPINAN_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	30	44.1	44.1	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, bahwa pelaksanaan kerja karyawan selalu dilakukan dengan cara kerjasama secara berkelompok, responden

yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan dengan adanya kerjasama yang dilakukan karyawan tentu seluruh pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

- 6) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dengan adanya tim kerjasama antar divisi perusahaan.

Tabel 4.29 Pernyataan X2.6

KEPEMIMPINAN 6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju	25	36.8	36.8	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dengan adanya tim kerjasama antar divisi perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 25 orang dengan jumlah persentase sebesar 36.8% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase sebesar 14.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan perusahaan selalu menciptakan tim-tim kerja untuk masing-masing divisi guna menghindari terjadinya keterlambatan pada waktu yang ditentukan.

- 7) Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk berkarya dalam meningkatkan pendapatannya.

Tabel 4.30 Pernyataan X2.7

KEPEMIMPINAN_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	33	48.5	48.5	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, bahwa setiap karyawan diberi kesempatan untuk berkarya dalam meningkatkan pendapatannya, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan jika karyawan ingin mendapatkan penghargaan dari perusahaan karyawan wajib meningkatkan kinerjanya lebih giat lagi dengan disiplin kerja secara pribadi.

- 8) Tanggung jawab dan tepat waktu dalam bekerja sangat diterapkan terhadap seluruh karyawan perusahaan.

Tabel 4.31 Pernyataan X2.8

KEPEMIMPINAN_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	33	48.5	48.5	55.9
	Sangat Setuju	30	44.1	44.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, bahwa tanggung jawab dan tepat waktu dalam bekerja sangat diterapkan terhadap seluruh karyawan perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 orang dengan jumlah persentase sebesar 44.1%, responden yang memilih setuju sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase sebesar 48.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan penerapan tanggung jawab dalam bekerja terhadap seluruh karyawan bagian dari mendisiplinkan diri karyawan secara langsung.

- 9) Setiap perintah kerja dan adanya perubahan selalu diberitahukan secara mendadak.

Tabel 4.32 Pernyataan X2.9

KEPEMIMPINAN 9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju	31	45.6	45.6	54.4
	Sangat Setuju	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, bahwa setiap perintah kerja dan adanya perubahan selalu diberitahukan secara mendadak, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi

memilih sangat setuju dan setuju disebabkan perintah kerja yang dilakukan pemimpin wajib dilaksanakan karyawan.

- 10) Pemimpin selalu bersikap tegas dalam memberikan perintah kerja baik secara lisan maupun tulisan.

Tabel 4.33 Pernyataan X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	32	47.1	47.1	54.4
	Sangat Setuju	31	45.6	45.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, bahwa pemimpin selalu bersikap tegas dalam memberikan perintah kerja baik secara lisan maupun tulisan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 31 orang dengan jumlah persentase sebesar 45.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 32 orang dengan jumlah persentase sebesar 47.1% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan semua program kerja yang direncanakan pimpinan harus diberitahukan pimpinan melalui rapat kerja baik secara internal perusahaan maupun secara eksternal perusahaan.

d. Variabel Kompensasi (X₃)

Penjelasan responden yang telah dilakukan dengan pengolahan uji data pada variabel kompensasi (X₃) pada penelitian ini dapat dilihat pada uraian-uraian dibawah ini.

- 1) Bentuk pertanggung jawaban yang dilakukan perusahaan bagian dari jaminan keselamatan kerja karyawan.

Tabel 4.34 Pernyataan X3.1

KOMPENSASI_1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	37	54.4	54.4	57.4
	Sangat Setuju	29	42.6	42.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, bahwa bentuk pertanggung jawaban yang dilakukan perusahaan bagian dari jaminan keselamatan kerja karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6%, responden yang memilih setuju sebanyak 37 orang dengan jumlah persentase sebesar 54.4% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase sebesar 2.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan keselamatan karyawan dalam bekerja lebih diutamakan pihak perusahaan.

- 2) Jaminan yang diberikan sangat sesuai dengan tingkat jabatan karyawan pada perusahaan.

Tabel 4.35 Pernyataan X3.2

KOMPENSASI_2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	28	41.2	41.2	51.5
	Sangat Setuju	33	48.5	48.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, bahwa jaminan yang diberikan sangat sesuai dengan tingkat jabatan karyawan pada perusahaan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang dengan

jumlah persentase sebesar 48.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase sebesar 41.2% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan perusahaan memberikan jaminan kerja untuk menjaga keselamatan karyawan setiap melaksanakan pekerjaan.

- 3) Pemberian gaji karyawan selalu dilakukan secara langsung tepat pada tanggal yang ditentukan.

Tabel 4.36 Pernyataan X3.3

KOMPENSASI_3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	10.3	10.3	10.3
	Setuju	26	38.2	38.2	48.5
	Sangat Setuju	35	51.5	51.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, bahwa pemberian gaji karyawan selalu dilakukan secara langsung tepat pada tanggal yang ditentukan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.5%, responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.2% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 7 orang dengan jumlah persentase sebesar 10.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan pihak perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai tanggal yang ditetapkan pada akhir bulannya.

- 4) Karyawan selalu menerima bentuk balas jasa berupa uang/gaji dengan tepat waktu.

Tabel 4.37 Pernyataan X3.4

KOMPENSASI_4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	21	30.9	30.9	38.2
	Sangat Setuju	42	61.8	61.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, bahwa karyawan selalu menerima bentuk balas jasa berupa uang/gaji dengan tepat waktu, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang dengan jumlah persentase sebesar 61.8%, responden yang memilih setuju sebanyak 21 orang dengan jumlah persentase sebesar 30.9% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan karyawan tentu dapat menerima gaji setelah melakukan pekerjaan selama satu bulan penuh.

- 5) Bonus tidak wajib diberikan perusahaan pada akhir Tahun kepada karyawan.

Tabel 4.38 Pernyataan X3.5

KOMPENSASI_5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	35	51.5	51.5	58.8
	Sangat Setuju	28	41.2	41.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, bahwa bonus tidak wajib diberikan perusahaan pada akhir Tahun kepada karyawan, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang dengan jumlah persentase

sebesar 41.2%, responden yang memilih setuju sebanyak 35 orang dengan jumlah persentase sebesar 51.5% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan perusahaan akan memberikan bonus akhir tahun jika pendapatan perusahaan lebih dari pencapaian target yang ditentukan.

- 6) Besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan tentu dapat menjadi support sistem bagi karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.39 Pernyataan X3.6

KOMPENSASI_6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju	26	38.2	38.2	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, bahwa besar kecilnya insentif yang diberikan kepada karyawan tentu dapat menjadi support sistem bagi karyawan dalam bekerja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 26 orang dengan jumlah persentase sebesar 38.2% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 6 orang dengan jumlah persentase sebesar 8.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan insentif dan bonus sama-sama pemberian dari perusahaan diluar gaji yang diberikan perusahaan.

- 7) Tunjangan selalu diberikan hanya pada karyawan yang berprestasi saja.

Tabel 4.40 Pernyataan X3.7

KOMPENSASI_7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	29	42.6	42.6	50.0
	Sangat Setuju	34	50.0	50.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, bahwa tunjangan selalu diberikan hanya pada karyawan yang berprestasi saja, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang dengan jumlah persentase sebesar 50%, responden yang memilih setuju sebanyak 29 orang dengan jumlah persentase sebesar 42.6% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih sangat setuju disebabkan karyawan yang memiliki prestasi kerja tentu akan mendapatkan tunjangan tambahan dari pihak perusahaan.

- 8) Setiap Tahun karyawan mendapatkan tunjangan Hari Raya secara adil dan merata.

Tabel 4.41 Pernyataan X3.8

KOMPENSASI_8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.4	7.4	7.4
	Setuju	27	39.7	39.7	47.1
	Sangat Setuju	36	52.9	52.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, bahwa setiap tahun karyawan mendapatkan tunjangan hari raya secara adil dan merata, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang dengan jumlah persentase sebesar 52.9%, responden yang memilih setuju sebanyak 27

orang dengan jumlah persentase sebesar 39.7% dan yang memilih kurang setuju sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase sebesar 7.4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden lebih mendominasi memilih setuju disebabkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pihak perusahaan selalu memberikan tunjangan secara merata bagi seluruh karyawan dalam menyambut hari besar agama yang dianut masing-masing karyawan.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas (Kelayakan)

Menurut Ghozali (2016) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian validitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap dari Valid. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,361/dengan rumus $df=(N-2)$) atau (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Hasil tersebut dapat dilihat pada kolom r_{hitung} dan kolom r_{tabel} di bawah ini.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.42 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 68-2=66) r tabel = 0.2012	Keterangan
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	Q-1	0.546	0.2012	Valid
	Q-2	0.769	0.2012	Valid
	Q-3	0.689	0.2012	Valid
	Q-4	0.755	0.2012	Valid
	Q-5	0.730	0.2012	Valid
	Q-6	0.696	0.2012	Valid
	Q-7	0.777	0.2012	Valid
	Q-8	0.692	0.2012	Valid
	Q-9	0.666	0.2012	Valid
	Q-10	0.672	0.2012	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.42 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel disiplin kerja karyawan (Y) dari 10 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $68 - 2 = 66$ maka nilai r tabel adalah 0.2012. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

b. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₁)

Tabel 4.43 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₁)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 68-2=66) r tabel = 0.2012	Keterangan
Pengawasan (X ₁)	Q-1	0.665	0.2012	Valid
	Q-2	0.595	0.2012	Valid
	Q-3	0.761	0.2012	Valid
	Q-4	0.702	0.2012	Valid
	Q-5	0.706	0.2012	Valid
	Q-6	0.752	0.2012	Valid
	Q-7	0.713	0.2012	Valid
	Q-8	0.752	0.2012	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.43 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel pengawasan (X_1) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $68 - 2 = 66$ maka nilai r tabel adalah 0.2012. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

c. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Tabel 4.44 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_2)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	($df = N - 2 = 68 - 2 = 66$) r tabel = 0.2012	Keterangan
Kepemimpinan (X_2)	Q-1	0.747	0.2012	Valid
	Q-2	0.604	0.2012	Valid
	Q-3	0.660	0.2012	Valid
	Q-4	0.643	0.2012	Valid
	Q-5	0.663	0.2012	Valid
	Q-6	0.736	0.2012	Valid
	Q-7	0.641	0.2012	Valid
	Q-8	0.652	0.2012	Valid
	Q-9	0.728	0.2012	Valid
	Q-10	0.594	0.2012	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.44 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel kepemimpinan (X_2) dari 10 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom ($df = N - 2$) $68 - 2 = 66$ maka nilai r tabel adalah 0.2012. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

d. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.45 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Variabel Penelitian	I-tem Pernyataan	R Hitung	(df=N-2= 68-2=66) r tabel = 0.2012	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Q-1	0.645	0.2012	Valid
	Q-2	0.755	0.2012	Valid
	Q-3	0.701	0.2012	Valid
	Q-4	0.688	0.2012	Valid
	Q-5	0.645	0.2012	Valid
	Q-6	0.735	0.2012	Valid
	Q-7	0.693	0.2012	Valid
	Q-8	0.664	0.2012	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan penjelasan Tabel 4.45 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data uji validitas variabel kompensasi (X₃) dari 8 i-tem pernyataan dapat disimpulkan hasil pengujiannya valid. Dimana, berdasarkan rumus bahwa degree of freedom (df= N-2) $68 - 2 = 66$ maka nilai r tabel adalah 0.2012. Sehingga nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) terlihat nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Maka seluu pernyataan dari responden dapat digunakan pada penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Reapeated measure* atau pengukuran ulang. Disini seseorang akan disodorkan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah tetap konsisten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji *Statistic Cronbrach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbrach Alpha* $> 0,70$.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.46 di bawah ini.

Tabel 4.46 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ketentuan	<i>N Of Item</i>	Keterangan
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	0.884	0.70	10	Reliabel
Pengawasan (X ₁)	0.856	0.70	8	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0.861	0.70	10	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0.844	0.70	8	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, dapat dilihat hasil uji olah data yang dilakukan dari beberapa variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil data konsisten dan reliabel dapat disimpulkan memiliki reliabilitas baik dengan nilai yang dihasilkan pada kolom *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70

C. Asumsi Klasik

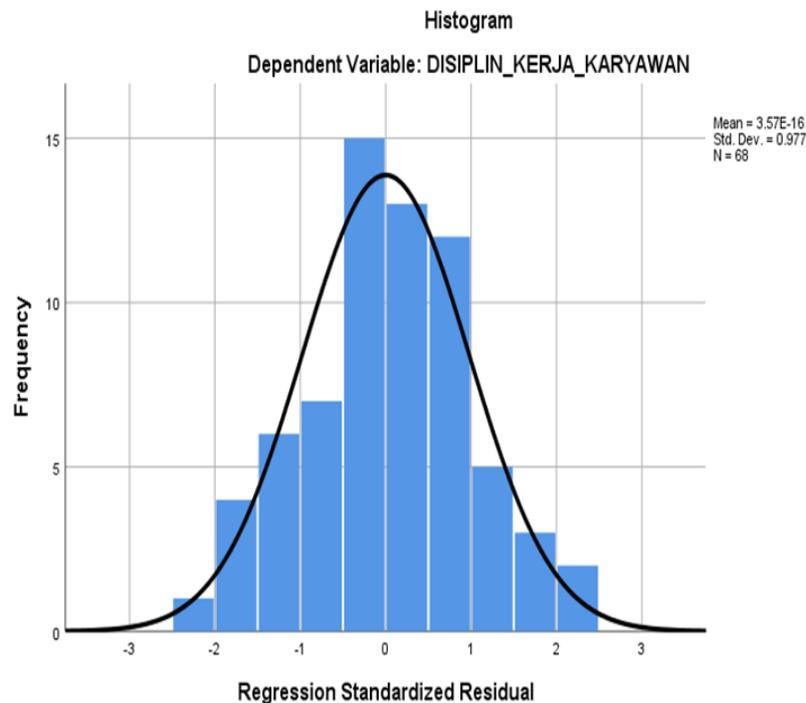
Uji Asumsi Klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan, Ada tiga pengujian dalam asumsi klasik yang terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Tujuan dari uji ini yaitu untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

a. Uji Histogram

Data yang dilakukan normal apabila bentuk kurva terdapat kemiringan yang seiring atau garis yang membentuk sebuah lonceng ditengah. Data yang dikatakan tidak normal apabila garis membentuk lonceng serta miring kekanan dan kekiri. Adapun hasil uji histogram pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.1 dibawah ini.

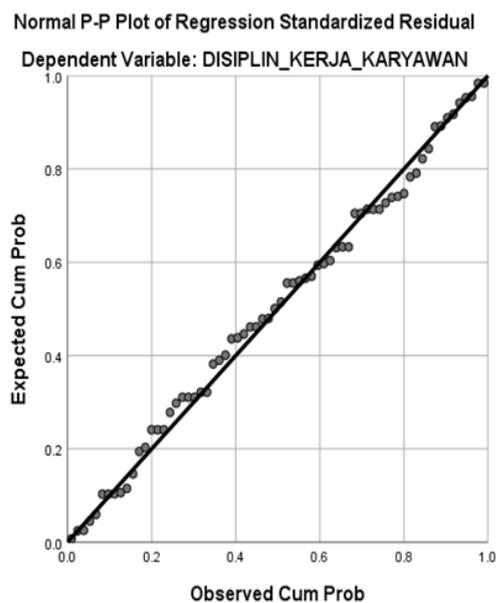


Grafik 4.1 Hasil Uji Histogram
Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.1 di atas, dapat dilihat bahwa grafik pada garis yang berbentuk lonceng, terlihat tidak melenceng ke kanan dan ke kiri. Dimana, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Hasil uji olah data yang dilakukan pada uji *probability plot* pada penelitian ini dapat dilihat pada grafik 4.2 di bawah ini.



Grafik 4.2 Hasil Uji *Probability Plot* (P-Plot)

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan grafik 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan tidak ada yang jauh dari garis tersebut. Dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

c. Uji Kolmogroff-Smirnov (K-S)

Hasil yang dilakukan dari uji *Kolmogroff-Smirnov* dalam penelitian ini berdasarkan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan sebagai pengambilan keputusan. Dimana, jika signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.

Hasil yang telah dilakukan pada uji *Kolmogroff-Smirnov* ini dapat dilihat pada Tabel 4.47 di bawah ini.

Tabel 4.47 Hasil Uji Kolmogroff-Smirnov (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.88917839
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.052
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian olah data yang telah dilakukan dari uji normalitas *Kolmogroff-Smirnov* menunjukkan hasil dengan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data telah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini digunakan untuk mengetahui pengujian model regresi apakah dapat ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel

independen (bebas). Pengujian ini dapat dilihat pada nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 . Adapun hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.48 di bawah ini.

Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.682	1.201		-3.065	.003		
PENGAWASAN	.303	.085	.244	3.548	.001	.122	8.164
KEPEMIMPINAN	.576	.059	.523	9.691	.000	.199	5.029
KOMPENSASI	.335	.081	.254	4.149	.000	.155	6.462

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.48 di atas, hasil uji multikolinearitas telah menunjukkan nilai Tolerance variabel pengawasan (X1) = 0.122, kepemimpinan (X2) = 0.199, kompensasi (X3) = 0.155 lebih besar dari 0.10, sedangkan nilai VIF setiap variabel bebas pengawasan (X1) = 8.164, kepemimpinan (X2) = 5.029, kompensasi (X3) = 6.462 lebih kecil dari nilai 10. Maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari multikolinearitas.

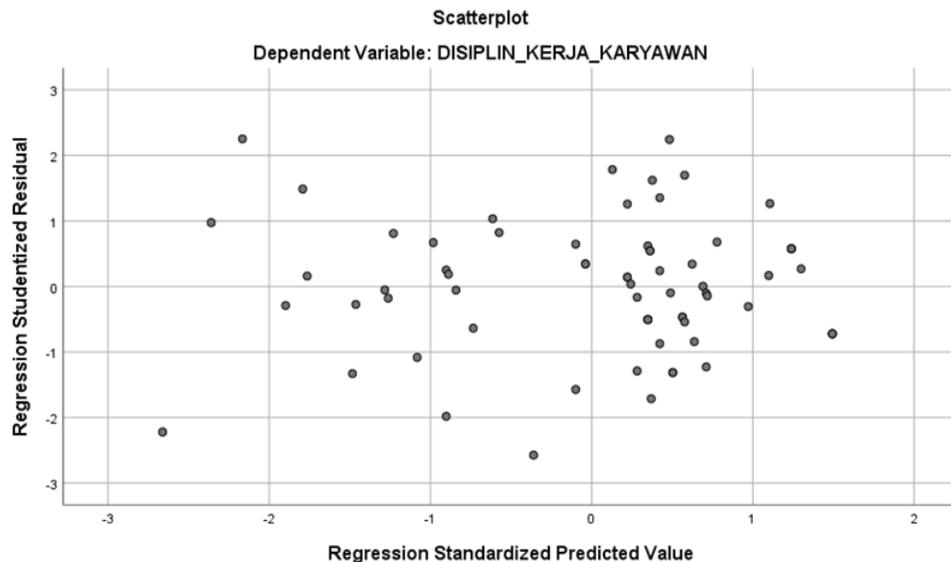
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual pada suatu pengamatan lain. Apabila variance dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain tidak berubah maka hal itu disebut dengan homoskedastisitas, dan apabila berubah maka disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik

apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui heteroskedastisitas ada atau tidak dalam penelitian ini adalah :

a. Gambar *Scatter Plot*

Adapun uji heteroskedastisitas yang digunakan pada penelitian ini dengan cara metode *Scatter Plot* dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2 Hasil Uji *Scatter Plot*
Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan metode *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data menyebar tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu dan menjauhi titik 0. Maka hal tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang dihasilkan terbebas dari heteroskedastisitas.

b. Uji *Glejser*

Uji heteroskedastisitas selanjutnya digunakan dengan metode *glejser* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.49 di bawah ini.

Tabel 4.49 Hasil Uji Heterokedastisitas Menggunakan *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.912	.726		2.635	.011
	PENGAWASAN	.051	.052	.344	.990	.326
	KEPEMIMPINAN	-.016	.036	-.124	-.455	.651
	KOMPENSASI	-.065	.049	-.411	-1.330	.188

a. Dependent Variable: Abs

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode *glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel pengawasan (X1) sebesar $0.326 > 0.05$, dan nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X2) sebesar $0.651 > 0.05$ dan nilai signifikansi variabel kompensasi (X3) sebesar $0.188 > 0.05$. Maka hal tersebut dapat disimpulkan hasil pengujian tidak terjadi Heteroskedastisitas.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Model Penelitian

Model yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda. Model ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Untuk mengetahui model tersebut maka digunakan analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.50 di bawah ini.

Tabel 4.50 Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.682	1.201		-3.065	.003
	PENGAWASAN	.303	.085	.244	3.548	.001
	KEPEMIMPINAN	.576	.059	.523	9.691	.000
	KOMPENSASI	.335	.081	.254	4.149	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, dapat dilihat hasil pengujian dari uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai terdapat pada kolom *Unstandardized coefficients* pada kolom B menunjukkan terdapat persamaan regresi linier berganda adalah, sebagai berikut :

$$Y = -3.682 + 0.303 X_1 + 0.576 X_2 + 0.335 X_3 + \epsilon$$

Adapun Persamaan regresi linier berganda di atas dapat di uraikan secara jelas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai konstanta (a) sebesar -3.682 yang berarti jika tidak ada variabel pengawasan (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3), maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar -3.682 satuan.
- b. Apabila nilai variabel pengawasan (X_1) sebesar 0.303 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0.303 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- c. Apabila nilai variabel kepemimpinan (X_2) sebesar 0.576 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0.576 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.
- d. Apabila nilai variabel kompensasi (X_3) sebesar 0.335 bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 satuan, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 0.335 satuan dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap.

2. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Pengawasan, Kepemimpinan dan Kompensasi) terhadap variabel terikat (Disiplin Kerja karyawan). Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5 %. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji t ini adalah :

H_0 diterima jika : $t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_1 diterima jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$

Hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji parsial (Uji t) dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.51 di bawah ini.

Tabel 4.51 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.682	1.201		-3.065	.003
	PENGAWASAN	.303	.085	.244	3.548	.001
	KEPEMIMPINAN	.576	.059	.523	9.691	.000
	KOMPENSASI	.335	.081	.254	4.149	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian data dari uji t dapat dilihat bahwa nilai t_{tabel} untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = $n - k = 68 - 4 = 64$ adalah 1.99773. Dapat disimpulkan hasil pengujian olah data dari uji t menunjukkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel pengawasan memiliki t_{hitung} sebesar 3.548 dan t_{tabel} sebesar 1.99773 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.548 > 1.99773$) dengan sig. $0,001 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel pengawasan (X_1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.303 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel pengawasan sebesar 1 persen, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 30.3% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
- b. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 9.691 dan t_{tabel} sebesar 1.99773 maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9.691 > 1.99773$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.576 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kepemimpinan sebesar 1 persen, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 57.6% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

- c. Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 4.149 dan t_{tabel} sebesar 1.99773 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.149 > 1.99773$) dengan sig. $0,000 < 0,05$ sehingga hasil penelitian menerima H_1 . Dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh sebesar 0.335 bernilai positif yang berarti jika setiap kenaikan variabel kompensasi sebesar 1 persen, maka nilai disiplin kerja karyawan akan naik sebesar 33.5% persen dengan asumsi nilai variabel yang lain tetap. Maka dapat disimpulkan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

3. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Adapun uji f digunakan untuk menguji pengaruh dimensi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ Artinya pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja

karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada Uji F ini adalah :

H_0 diterima apabila : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_1 diterima apabila : $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

Hasil yang telah dilakukan pada pengujian dari uji f ini dapat dilihat pada Tabel 4.52 di bawah ini.

Tabel 4.52 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1378.836	3	459.612	555.289	.000 ^b
	Residual	52.973	64	.828		
	Total	1431.809	67			
a. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN						

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.52 di atas, hasil pengujian yang telah dilakukan pada uji f dapat menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 555.289 pada derajat bebas (df_1) = $k - 1 = 4 - 1 = 3$, dengan derajat bebas (df_2) = $n - k = 68 - 4 = 64$, dimana n = jumlah sampel, k = variabel, maka nilai f_{tabel} pada taraf kepercayaan signifikan 0.05 adalah 2.75 dengan demikian hasil perhitungan SPSS diperoleh $f_{hitung} = 555.289 > f_{tabel} 2.75$ dengan sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana variabel pengawasan (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 dapat digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Dimana $0 < R^2 < 1$. Jika nilai koefisien determinasi semakin besar maka akan semakin baik pula kemampuan dalam menerangkan variabel terikat. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.53 di bawah ini.

Tabel 4.53 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.961	.910
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN				
b. Dependent Variable: DISIPLIN_KERJA_KARYAWAN				

Sumber : Data diolah peneliti 2024

Berdasarkan Tabel 4.53 di atas, dapat dilihat hasil nilai koefisien determinasi *Adjusted R square* sebesar 0.961 sehingga menunjukkan bahwa 96.1% variabel disiplin kerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X1), variabel kepemimpinan (X2), dan variabel kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 3.9% merupakan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini seperti komunikasi dan komitmen. Dimana, komunikasi jika tidak dilaksanakan dengan baik terhadap seluruh karyawan maka akan berpengaruh kepada disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan tentu akan berdampak pada sistem kerja yang ditetapkan pihak perusahaan, begitu juga dengan komitmen, jika komitmen dalam bekerja tidak diperhatikan dengan baik maka akan berpengaruh pada disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan pada perusahaan tersebut.

E. Pembahasan

1. Analisis Pengawasan (X1) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel pengawasan sebesar 3.548 dengan nilai signifikan 0.001 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 3.548 dan t_{tabel} sebesar 1.99773. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.548 > 1.99773$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.001 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rumansyah (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang pengawasan yang dilakukan dalam mendisiplinkan karyawan adalah kurang disiplinnya karyawan yang menjadi petugas melakukan pengawasan pada pelaksanaan kerja yang sedang berlangsung dan kurang telitinya hasil kerja dievaluasi oleh tim pengawas pada saat menerima laporan kerja akhir bulannya serta banyaknya petugas

pengawasan yang kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap pelanggaran yang dilakukan karyawan pada saat bekerja. Permasalahan ini jika dibiarkan berkelanjutan tentu mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan disiplin kerja yang dilakukan menjadi sia-sia.

2. Analisis Kepemimpinan (X2) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kepemimpinan sebesar 9.691 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 9.691 dan t_{tabel} sebesar 1.99773. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.691 > 1.99773$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yapentra (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pos Metro Mandau. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Pos Metro Mandau.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang kepemimpinan yang digunakan dalam mendisiplinkan kerja karyawan adalah kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan

perintah kerja pada pelaksanaan program-program kerja yang sudah ditetapkan serta kurangnya pendekatan yang dilakukan pemimpin dalam menerapkan disiplin kerja secara pribadi karyawan dan banyaknya perubahan kerja kurang cepat diinformasikan kepada seluruh karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan program kerja tersebut sehingga perintah kerja yang diberikan pimpinan tidak dapat direalisasikan karyawan dengan tepat waktu.

3. Analisis Kompensasi (X3) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari pengujian uji t secara parsial, dapat dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} dari variabel kompensasi sebesar 4.149 dengan nilai signifikan 0.000 sehingga dapat disimpulkan t_{hitung} adalah 4.149 dan t_{tabel} sebesar 1.99773. hasil uji tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.149 > 1.99773$). dilihat dari signifikannya, nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hasil perhitungan baik melalui t_{hitung} maupun signifikannya menunjukkan bahwa hipotesis pada penelitian ini di terima. Dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2022) yang meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru.

Latar belakang masalah pada penelitian ini juga sejalan dengan pembahasan tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang bekerja secara disiplin adalah kurang telitinya perusahaan dalam melakukan pembagian insentif bulanan yang harus diterima karyawan untuk setiap bulannya sehingga karyawan banyak yang merasa dirugikan serta lamanya ijin yang diberikan perusahaan pada pembagian bonus kerja pada setiap akhir tahun sehingga karyawan selalu menunggu dan bertanya-tanya kapan bonus akhir tahun diberikan. Permasalahan ini jika tidak diperhatikan oleh perusahaan tentu akan mengakibatkan semangat karyawan untuk bekerja menjadi menurun dan karyawan bisa mengundurkan diri dari perusahaan dan pindah ke perusahaan yang lain.

4. Analisis Pengawasan (X₁), Kepemimpinan (X₂) Dan Kompensasi (X₃) Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari berbagai teori dan penelitian terdahulu yang digunakan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui bahwa hasil nilai uji simultan (Uji f) menunjukkan bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar $555.289 > 2.75$ dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Maka dapat disimpulkan H_1 diterima. Dimana hasil penelitian dari variabel pengawasan (X₁), kepemimpinan (X₂) dan kompensasi (X₃) secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.

Hasil penelitian ini telah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui analisis pengawasan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan semua permasalahan yang ada pada identifikasi masalah dan telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.548 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
2. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.691 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
3. Hasil penelitian secara parsial nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.149 > 1.99773$) menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang.
4. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengawasan (X_1), kepemimpinan (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 96.1% dan sisanya sebesar 3.9% dijelaskan oleh variabel independent lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini dilakukan adalah, sebagai berikut :

1. Disarankan kepada kepala Direktur PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang agar dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap standar pelaksanaan kerja karyawan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara menyeluruh.
2. Disarankan kepada kepala Direktur PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang agar lebih bersikap tegas dalam memberikan arahan kerja dan perintah kerja baik secara lisan maupun secara tulisan.
3. Disarankan kepada kepala Direktur PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang agar lebih memperhatikan pemberian insentif dan bonus yang akan diberikan kepada seluruh karyawan dengan jelas kapan waktunya dan pelaksanaannya serta bentuk pertanggung jawaban yang dilakukan perusahaan bagian dari jaminan keselamatan kerja karyawan.
4. Disarankan kepada kepala PT Nasco (Indopine) di Kabupaten Deli Serdang agar karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan tempat karyawan bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Prenadamedia Group, Jakarta.
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darmawan, Didit. (2017). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya. Penerbit : PT. Jepe Press Media Utama.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Indek, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit : PT. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani.(2016). *Manajemen*. Penerbit : BPFEE, Yogyakarta.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Kadarisman, M. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2020). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Penerbit : PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manullang, M. (2018). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta, Bndung.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rusiadi, Subiantoro, N., dan Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akutansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: Penerbit USU Press
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.

- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Sedarmayanti, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama. Edisi Revisi.
- Sutrisno, Prof. Dr. H. Edy. (2018). *Budaya Organisasi.(Edisi 1). Cetakan ke IV*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Siagian, Sondang, P. (2016). *Manajemen Motivasi*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Buku seru, Jakarta.
- Taryaman, E. (2016). *Manajemen SDM*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta
- Winardi, J. (2016). *Manajemen Perubahan*. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Wibowo, W. (2019). *Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer) Cetakan Pertama*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo (2019). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Belajar. Edisi Revisi, Yogyakarta.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : LPPPI, Medan
 Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Jurnal :

Arianto, Dwi Agung Nugroho Dan Setiyowati, Nur Indah. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International*. Jurnal Inovasi : 16(2), 2020: 233-240.

Afandi, M., dan Wandu, Elfis. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Kerinci*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen, Vol. 1, No. 2.

Aeni, D. N. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya*. Ulil Albab : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Vol. 1, No. 9

Mardiana dan Ernawati, S. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bima*. Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 2, No. 2.

Putra, E. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi Pekanbaru*. Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review), Vol. 13, No. 2

Rusmansyah, W. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau*. Jurnal Bisnis Kompetif, Vol. 1, No. 3

Yapentra, Arhipen. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Metro Mandau*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Riau Economics And Bussiness Reviewe). Vol 8, No 4.

Zahroh, Anita Fatimatuz Dan Rizqi, Maulidyah Amalina. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aero Indonesia*. Journal Of Management And Creative Business (JMCBUS) Vol 1 No. 2.

Skripsi :

Aditiatama, Ilham. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan*. Skripsi : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.