PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TRANSOCEAN INDONESIA

Lisya Maulida

Abstract

The research of compensation and control to employee discipline at PT. Transocean Indonesia. The purpose of this research was to determine how much influence of compensation and control to employee discipline at PT. Transocean Indonesia. In statistical analysis the authors use the program SPSS 17 with significance level α = 5%. Data processing performed by SPSS 17, then the obtained r = 0,809, with double determination of the remaining 65,5% and 34,5% show the contribution of other factors. Regression value obtained for $\hat{Y} = 9{,}559 + 0{,}569X_1 + 0{,}232X_2$ *and for the F test with α = 5% obtained* F_{count} *value of 29,463 and* F_{table} *value of 3,300 which means* $F_{count} > F_{table}$ *then Ho is rejected and Ha accepted.*

KEY WORD : Compensation, Control, and Work Discipline

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin, dimana pada masa yang akan datang perusahaan mempunyai berbagai macam tujuan dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai inti pokoknya. Sumber daya manusia yang kreatif dan mempunyai tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Untuk mendorong atau memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan karyawan bukanlah hal yang mudah. Maka dari itu diperlukan cara-cara merangsang karyawan dalam bekerja. Salah satunya dengan memberikan balas jasa kepada karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kompensasi biasanya terdiri dari upah/gaji, bonus, insentif, tunjangan-tunjangan, hadiah dan lain-lain.

Selain aspek kompensasi, aspek lain yang tak kalah penting didalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan mempunyai arti penting dalam setiap proses pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan pengawasan yang baik akan dapat diketahui apakah semua rencana-rencana dan hal-hal yang akan digariskan oleh pimpinan dan perusahaan telah sesuai pelaksanaannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut salah satunya adalah diperlukannya karyawan/pelaksana kerja yang mempunyai jiwa kedisiplinan yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Mengingat betapa pentingnya kompensasi dan pengawasan dalam suatu organisasi dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul: "Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Transocean Indonesia".

B. Perumusan masalah

Penulis merumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin karyawan PT. Transocean Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Transocean Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh pemberian kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin karyawan PT. Transocean Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan masalah yang dirumuskan, maka tujuan penelitian dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin karyawan PT. Transocean Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Transocean Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Transocean Indonesia.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

1. Bentar, Saputro (2010), melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II Tanjung Priok". yang menyimpulkan bahwa :Ada pengaruh antara pemberian komensasi dan pengawasan secara simultan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia II, Tanjung Priok.
2. Jurnal : "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta". Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Pengertian Manajemen Sumber Daya manusia menurut Panggabean (2007) adalah

suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Hasibuan (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kompensasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap karyawan dalam bekerja selalu mengharapkan imbalan atau balas jasa atau hasil kerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi menurut Hasibuan (2011), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaa

Menurut Handoko (2008), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka."

Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting dalam satiap proses pencapaian tujuan dari perusahaan milik swasta maupun pemerintah. Dengan pengawasan yang baik akan dapat diketahui apakah semua rencana-rencana dan hal-hal yang telah digariskan oleh pimpinan dan perusahaan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009), pengawasan adalah proses evaluasi untuk mengukur kesesuaian dan kelancaran pelaksanaan kegiatan, serta ketercapaian hasil berdasarkan rencana yang sudah ditetapkan".

Menurut Sedarmayanti (2011), mengemukakan bahwa *****Pengawasan merupakan fungsi yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan terhadap anak buahnya".

Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari, disiplin banyak yang mengartikan sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin berkaitan dengan sikap mental dan motivasi dalam bekerja.

Menurut Sastrohadiwiryo (2005), disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang ditulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin dapat terjadi apabila pelaksanaan aktivitas didasarkan pada kesadaran individu. Disamping itu disiplin dapat diartikan juga sebagai kesediaan individu melaksanakan aturan-aturan sepanjang aturan tersebut dipandang sebagai pedoman pelaksanaan kerja.

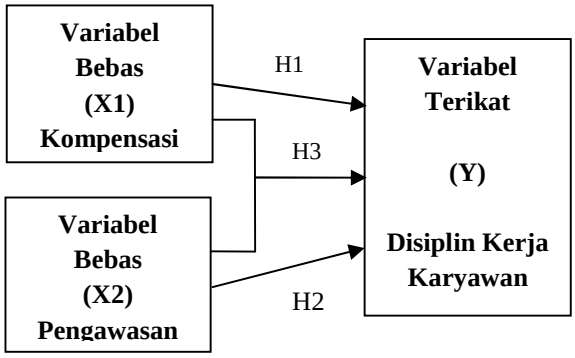
Menurut Latainer yang dikutip Sutrisno (2011), mengartikan bahwa "Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan

dapat mnyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku".

Kerangka Pemikiran

Gambar 1

Kerangka Pemikiran



sumber : diolah oleh penulis

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

H3 : Secara bersama-sama pemberian kompensasi (X_1) dan pengawasan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Y).

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kausal komparatif, yang tujuannya untuk mengetahui sebab akibat atau adanya pengaruh dari dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Transocean indonesia yang berjumlah 54 orang karyawan.

B. Sampel

Karena dalam penelitian ini perusahaan memiliki jumlah populasi sebesar 54 orang karyawan, maka sampel yang diambil hanya berjumlah 34 orang yang berada di PT. Transocean Indonesia kantor Jakarta.

Rancangan Analisis

A. Uji Kualitas Data

1. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pengujian dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir- butir yang ada. Dalam penelitian ini penulis mencari reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach* untuk menguji reliabilitas instrument alat ukur disiplin karyawan.

B. Uji Normalitas Data

Menurut Ghozali (2006), Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distibusi normal atau mendekati normal

C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik. Metode statistik yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda, yaitu dengan bantuan software SPSS For Windows.

Analisis Koefisien Korelasi

A. Koefisien Korelasi Sederhana

Menurut Umar (2004), Koefisien Korelasi Sederhana adalah suatu analisis korelasi yang berguna untuk menemukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel lain.

B. Koefisien Korelasi Berganda

Menurut Sugiyono (2008), Koefisien Korelasi Linear Berganda merupakan nilai untuk mengukur seberapa besar dan kuat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Penentu (Determinan)

Menurut Supranto (2010), Koefisien Determinasi merupakan suatu nilai untuk mengukur besarnya persentasi sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi (naik-turunnya) Y.

Analisis Regresi Linear

A. Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian ini penulis juga menggunakan rumus regresi linear sederhana yaitu suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Rumus linear sederhana tersebut dapat ditulis sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + bx}$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Disiplin Kerja karyawan Karyawan)

X = Variabel bebas (Kompensasi dan Pengawasan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

B. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu terhadap variabel terikat Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$\hat{Y} = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

y = disiplin kerja karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel x1

b_2 = koefisien regresi variabel x2

X_1 = kompensasi

X_2 = pengawasan

n = jumlah sampel

PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

A. Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner melalui perhitungan SPSS 17.0 *for windows* yang berdasarkan tingkat kepercayaan atau *degree of freedom* (df) ⇨ 34 – 2 = 32 dan tingkat Signifikansi = 5%. Sehingga diperoleh nilai r tabel sebesar 0.355 Dengan cara membandingkan output *correctec item-total correlation* dengan r-tabel.

B. Reliabilitas

Berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 17 for windows yang terlihat pada lampiran, diperoleh hasil-hasil reliabilitas untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

1. Variabel Kompensasi (X_1)

   Diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.805. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.
2. Variabel Pengawasan (X_2)

   Diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.851. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.
3. Variabel Disiplin (Y)

   Diperoleh koefisien reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0.973. Dengan hasil tersebut maka bisa dikatakan bahwa data tersebut adalah sangat reliabel, dengan angka menunjukan mendekati 1.

Analisis Statistik

A. Analisis Koefisien Korelasi

1. Analisis Korelasi secara Persial antara Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

   Diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,668. Hal ini berarti bahwa hubungan antara Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Dengan demikian jika pemberian kompensasi baik maka disiplin karyawan akan baik, dan sebaliknya
2. Analisis Korelasi secara Persial antara Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

   Diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,653. Hal ini berarti bahwa hubungan antara Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Karyawan (Y) adalah kuat dan positif. Dengan demikian jika proses pengawasan baik maka disiplin karyawan akan baik, dan sebaliknya
3. Analisis Koefisien Korelasi Berganda secara Simultan antara Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

   Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi memperlihatkan nilai koefisiennya 0,809 kuat dan positif. Dengan demikian jika kompensasi dan pengawasan baik maka disiplin karyawan akan naik dan sebaliknya.

B. Analisis Koefisien Determinasi

1. Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang

sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,446. Artinya 44.6% variabel dependen Disiplin dijelaskan oleh variabel independent Kompensasi. Sisanya sebesar 55.4% (100% - 44.6%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

2. Analisis Koefisien Determinasi secara Parsial antara Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,427. Artinya 42,7% variabel dependen Disiplin dijelaskan oleh variabel independent Kuaitas Produk (X_2). Sisanya sebesar 57,3% (100% - 42,7%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

3. Analisis Koefisien Determinan Berganda antara Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh angka R sebesar 0,809. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang positif sehingga hubungan antara Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin dikategorikan kuat.

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (R Square) adalah sebesar 0,655. Artinya 65.5% variabel dependen Disiplin dijelaskan oleh variabel independent yang terdiri dari Kompensasi dan Pengawasan. Sisanya sebesar 34.5% (100% - 65.5%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

C. Analisis Regresi Linear

1. Analisis Regresi secara Persial antara Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y)

Persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$\hat{Y} = 11.637 + 0.751X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis tersebut mengindikasikan bahwa Koefisien konstanta 11.637 artinya jika variabel Kompensasi (independen) dianggap konstan, maka Disiplin akan naik sebesar 11.637. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.751, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Kompensasi sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikkan pada Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,751.

2. Analisis Regresi secara Parsial antara Pengawasan (X_2) tehadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$\hat{Y} = 32.003 + 0.313X_2$$

Dari hasil perhitungan analisis tersebut mengindikasikan bahwa Koefisien konstanta 32.003 artinya jika variabel Pengawasan (independen) dianggap konstan, maka Disiplin Kerja Karyawan akan naik sebesar 32.003. Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0.313, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada Pengawasan sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikkan pada Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0.313.

3. Analisis Regresi Berganda secara Simultan antara Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin (Y).

Persamaan regresinya yang diperoleh dari hasil analisis yaitu:

$$\hat{Y} = 9.559 + 0.569X_1 + 0.232X_2$$

Persamaan tersebut diatas mempunyai maka :

Koefisien konstanta 9.559 artinya jika variabel Kompensasi dan Pengawasan (independen) dianggap konstan, maka Disiplin akan naik sebesar 9.559. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.569, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Kompensasi sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikkan pada Disiplin sebesar 0.569. Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0.232, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu nilai pada variabel Pengawasan sementara variabel lainnya tetap maka akan menyebabkan kenaikan pada disiplin sebesar 0.232.

D. Pengujian Secara Persial (Uji t)

1. Uji Signifikan (uji-t) antara Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Tabel 1. Uji t

Nama Variabel	t_{hitung}	t_{tabe}	sig
Kompensasi	5,071	2,037	0,000

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukan bahwa variabel Kompensasi diperoleh t hitung yaitu sebesar 5.071 dengan signifikansi 0.000 dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 atau dengan kata lain probabilitas dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan sehingga Ha diterima.

2. Uji Signifikan (uji-t) antara Pengawasan (X_2) dan Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Tabel 2. Uji t

Nama Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	sig
Pengawasan	4,883	2,037	0,000

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS menunjukan bahwa variabel Pengawasan diperoleh t hitung yaitu sebesar 4.883 dengan signifikansi 0.000 dengan demikian terlihat bahwa tingkat signifikansi adalah dibawah 0.05 atau dengan kata lain probabilitas dibawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 yaitu Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan sehingga Ha diterima.

E. Uji Signifikan/Simultan (uji F) antara Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Tabel 3. Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	signifikansi
29,463	3,300	0,000

Sumber : hasil output SPSS

Berdasarkan hasil output SPSS didapat nilai F hitung sebesar 29,463 dengan tingkat signifikan 0,000 karena tingkat signifikan jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa Kompensasi dan Pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi sederhana (X_1 terhadap Y) hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh sebesar 11,637 dan b sebesar 0,751. Bentuk persamaan regresi linear adalah

   $\hat{Y} = 11,637 + 0,751X_1$

   Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan adalah positif sebesar 0,751 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada Kompensasi sementara variabel lainnya tetap, maka perubahan Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,751 dengan arah yang sama.

2. Berdasarkan pengujian analisis regresi sederhana (X_2 terhadap Y) hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 32,003 dan b sebesar 0,313. Bentuk persamaan regresi linear adalah

   $\hat{Y} = 32,003 + 0,313X_{2\backslash}$

   Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan adalah positif sebesar 0,313 yang mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) nilai pada Pengawasan sementara variabel lainnya tetap, maka perubahan Disiplin Kerja Karyawan akan mengalami perubahan sebesar 0,313 dengan arah yang sama.

3. Berdasarkan pengujian analisis regresi sederhana (X_1 dan X_2 terhadap Y) hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh a sebesar 9,559 dan b1 sebesar 0,569 dan b2 sebesar 0,232. Bentuk persamaan regresi linear adalah

   $\hat{Y} = 9,559 + 0,569X_1 + 0,232X_2$

   Dimana :

   a) Konstanta 9,559 menandakan bahwa apabila variabel lain Kompensasi dan Pengawasan dianggap konstan, maka nilai Disiplin Kerja Karyawan akan naik sebesar 9,559 kali.
   b) Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,569, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu kali nilai pada Kompensasi sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan kenaikkan pada Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,569 kali.
   c) Koefisien regresi Pengawasan sebesar 0,232, hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu kali nilai pada Pengawasan sementara variabel lainnya tetap, maka akan menyebabkan

kenaikkan pada Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,232 kali.

4. Berdasarkan uji persial (uji t) diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :
   a) Terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi (X_1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian yanng dilakukan secara persial (uji t) pada hipotesis pertama, diketahui bahwa t_{hitung} 5,071 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,037. Artinya terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara persial.
   b) Terdapat pengaruh antara Pengawasan (X_2) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara persial (uji t) pada hipotesis kedua, diketahui bahwa t_{hitung} 4,883 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,037. Artinya terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan secara persial.

5. Berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh hasil pengujian sebagai berikut :

   Terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi (X_1) dan Pengawasan (X_2) secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan pengujian yang dilakukan secara simultan (uji F) pada hipotesis keempat menunjukan nilai dari F_{hitung} sebesar 29,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,300. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Pemberian Kompensasi dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Karena F_{hitung} nilainya positif, berarti Pemberian Kompensasi dan Pengawasan secara bersama-sama berhubungan positif dengan Disiplin Kerja Karyawan.

6. Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi berganda dapat diketahui nilai koefisien korelasi antara Pemberian Kompensasi dan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,809, ini menunjukan adanya hubungan yang sangat kuat antara Pemberian Kompensasi dan Pengawasan secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2006). **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.** Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S. P. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Panggabean, Mutiara S. (2007). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. (2011). **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.** Bandung : Mandar Maju

Sugiyono, (2008). **Metode Penelitian Bisnis.** Cetakan ke-VI. Bandung : CV. Alfabeta.

Supranto, J. (2010). **Analisis Multivariat : Arti dan Interpretasi.** Cetakan ke-II. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Sutrisno, Edi. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. (2004). **Riset Akuntansi**. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. **Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**. Bandung : CV. Alfabeta.