

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI TETAP PERUM DAMRI CABANG MATARAM

Ni Wayan Apriliani Putri, Santi Nururly

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Mataram

aprilianiprily6@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yang merupakan pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pengawasan Pimpinan, Kompensasi

ABSTRACT

This research aims to empirically test leadership supervision and compensation for the work discipline of permanent employees of PERUM DAMRI Mataram Branch. This research uses primary and secondary data obtained through distributing questionnaires to respondents, who are permanent employees of PERUM DAMRI Mataram Branch. The sample in this study amounted to 81 respondents. The data analysis tool used is SPSS version 24. The research results show that the leadership supervision and compensation variables have a positive and significant effect, both partially and simultaneously, on work discipline.

Keywords : Work Discipline, Leadership Supervision, Compensation

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah modal utama organisasi yang diwujudkan dengan adanya kemampuan, skill, kepribadian, motivasi dan nilai kultural organisasi serta dapat mengarah pada beragam perilaku dan performa. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan unsur terpenting perusahaan. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, instansi atau perusahaan tidak akan berjalan. Oleh karena itu suatu instansi harus dapat mengelola manusianya agar dapat sejalan dengan visi dan misi yang instansi harapkan (Nurchayani, 2016).

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, sehingga perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan – peraturan yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Sinambela (2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menanti semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi kepada pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Agar disiplin kerja dapat tumbuh di setiap diri seorang karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor faktor yang dapat menumbuhkan kedisiplinan tersebut. Menurut Agustini (2019:97-99) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah, antara lain : 1) adanya pemberian kompensai, 2) adanya keteladanan pimpinan, 3)

adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) kemampuan keberanian atasan dalam pengambilan tindakan, 5) adanya pengawasan atasan, 6) adanya perhatian atasan kepada bawahan, 7) diciptakannya kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pengawasan pimpinan merupakan salah satu penunjang disiplin pegawai di sebuah perusahaan. Tanpa adanya pengawasan pimpinan tentu akan timbulnya penyimpangan dan pelanggaran yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu tugas penting yang harus dilakukan seorang pimpinan selain memimpin perusahaan ialah melakukan pengawasan yang baik. Menurut Siagian (2019) pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dari pimpinan secara otomatis dapat menyebabkan turunnya tingkat kedisiplinan pegawai dan secara langsung akan berpengaruh ke kegiatan-kegiatan yang lain. Hal tersebut dapat menghambat proses tercapainya target perusahaan. Oleh karena itu di butuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif yang mampu memberikan perubahan positif terhadap perkembangan perusahaan atau organisasi.

Selain pengawasan pimpinan terdapat juga hal yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang penting dalam setiap hubungan kerja, karena hak ini merupakan tujuan utama bagi karyawan untuk bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi yang diterima oleh karyawan ialah sebagai ganti waktu, tenaga dan keahlian yang telah di berikan kepada perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Sedangkan menurut Zainal, dkk (2014) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi

yang tepat dan adil secara tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja dan disiplin karyawan.

Perusahaan Umum Damri adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang transportasi darat. Perum Damri melayani jasa transportasi angkut antar kota, angkutan barang, angkutan travel/pariwisata, angkutan bus kota, angkutan keperintisan dan angkutan bandara dengan berbagai tujuan ke beberapa daerah wilayah Lombok, Sumbawa, Dompu dan Bima hingga luar provinsi. Perum Damri mempunyai 68 armada aktif beroperasi di setiap harinya. Cabang yang ada di Mataram berlokasi di Jl. TGH. Faesal No.10, Kota Mataram.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti di Perum Damri cabang Mataram bersama Bapak M.Aris Sutanto selaku General Manager, bahwa disiplin kerja terlihat pada sebagian karyawan dengan datang tepat waktu, dan mengerjakan tugasnya dengan baik, Namun permasalahan mengenai kedisiplinan ini, masih terjadi di beberapa karyawan. Seperti datang melebihi waktu yang telah ditetapkan, yaitu pukul 08.00 WITA menggunakan waktu istirahat melebihi batas yang ditentukan, mengoperasikan ponsel secara berlebihan saat jam kerja berlangsung sehingga mengganggu efektivitas dalam bekerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan.

Berkaitan dengan pengawasan pimpinan, karyawan yang melakukan pelanggaran akan diberikan teguran lisan namun, jika pelanggaran yang dilakukan sebanyak 3 kali maka pegawai akan diberikan surat peringatan. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai menyebutkan bahwa pimpinan perusahaan sering melakukan perjalanan dinas ke luar kota di setiap bulannya. Pimpinan jarang melakukan pengawasan dan hanya menerima laporan tertulis di setiap bulan mengenai pelanggaran

kedisiplinan yang dilakukan anggota lalu ditindak lanjuti.

Untuk kompensasi yang diberikan Perum Damri cabang Mataram baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya, seperti pemberian insentif/bonus yang tidak diberikan sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para pegawai yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja. Berdasarkan teori dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tetap Perum Damri Cabang Mataram”.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015). Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, hal pertama yang harus dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan karyawan. Menurut Siagian (2019) indikator pengukuran disiplin kerja sebagai berikut:

1. Penggunaan waktu secara efektif
2. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan
3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

Pengawasan Pimpinan

Manullang (2012) mendefinisikan bahwa pengawasan merupakan suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilakukan, menilainya dan mengoreksinya bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Menurut Syafie (2019), pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan. Adapun indikator pengawasan pimpinan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Ibrahim (2010). Indikator tersebut di antaranya:

1. Inspeksi langsung
2. Observasi ditempat (on the spot observation)
3. Laporan ditempat (on the spot report)
4. Laporan tertulis
5. Laporan lisan

Kompensasi

Hasibuan (2016) berpendapat bahwa "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan motivasi karyawan untuk semakin disiplin hal itu tentu akan berpengaruh positif terhadap perkembangan perusahaan. Selanjutnya menurut Kasmir (2019) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada keryawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Adapun menurut Afandi (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Simamora (2015) diantaranya:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2016) pengawasan adalah tindakan yang paling nyata dan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Karena dalam pengawasan berarti atasan selalu aktif dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah, kerja dan pretasi bawahan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Maindoko et al (2019) dimana hasil penelitian tersebut ialah pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Badaruddin (2018) dengan judul penelitian " pengaruh pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Kantor Dinas perindustrian Dan perdagangan aceh' di mana hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

H1 : Pengawasan Pimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

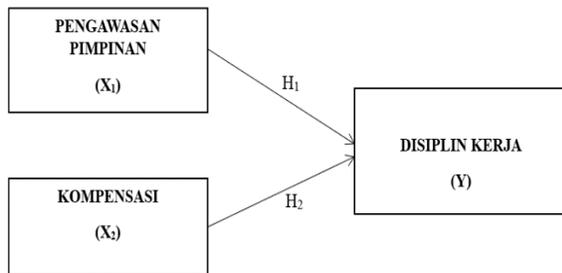
Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2009) pemberian kompensasi (intensif) waktu di harapkan bisa meningkatkan disiplin pegawai. Pada dasarnya disiplin yang di maksud organisasi adalah taat terhadap aturan baik itu aturan tertulis ataupun tidak tertulis yang berlaku dalam perusahaan serta tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al (2018) dengan judul penelitian " pengaruh kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Devisi peralatan PT. Statika Mitrasara Padang"

menunjukkan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

H2 : Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelian ini adalah asosiatif kausal dimana penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih atau dapat di katakan hubungan yang bersifat sebab akibat (Sugiyono 2017). Di dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Perum Damri cabang Mataram.

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi menurut Handayani (2020) adalah totalitas dari elemen yang akan di teliti yang memiliki ciri yang sama bias berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa atau suatu yang di teliti. Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Perusahaan Umum Damri cabang Mataram yang berjumlah 81 orang. Dikarenakan pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel maka digunakan teknik

sampling jenuh atau istilah lainnya adalah sensus yakni teknik sampling yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden.

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini dilakukan di Perum Damri cabang Mataram, Jalan TGH. Faesal Nomor 10, Sweta, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	78	96,30 %
Perempuan	3	3,70%
Jumlah	81	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 78 orang dengan persentase sebesar 96,30%. Pada kenyatannya memang pegawai tetap pada PERUM DAMRI Cabang Mataram didominasi oleh laki-laki karena kebanyakan posisi diisi oleh *driver* atau pengemudi yang di mana diisi oleh laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25 - 30 Tahun	3	3,70%
31 – 35 Tahun	4	4,94%
36 – 40 Tahun	12	14,81%
41 – 45 Tahun	23	28,40%
> 45 tahun	39	48,15%
Jumlah	81	100%

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, diketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh rentan

usia di atas 45 tahun sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 48,15%. Berdasarkan hasil observasi peneliti juga mendapatkan bahwa kebanyakan para pegawai tetap di PERUM DAMRI Cabang Mataram berusia di atas 45 tahun dan didominasi oleh *driver* atau pengemudi dengan masa kerja yang cukup lama.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2	2,47%
SMP	13	16,05%
SMA	52	64,20%
SMK	10	12,34%
D3	1	1,23%
S1	3	3,70%
Jumlah	81	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 52 orang dengan persentase sebesar 64,20%. Tentunya yang mendominasi ini adalah sebagai jabatan pengemudi yang tidak mempunyai kualifikasi pendidikan ketat, yang terpenting memiliki keahlian dalam mengemudi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase
Driver	62	76,54%
Timer	6	7,41%
Counter	3	3,70%
Staff Usaha	4	4,94%
Mekanik	2	2,47%
Staff Teknik	1	1,23%
PPA	3	3,70%
Jumlah	81	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa jumlah responden didominasi oleh jabatan sebagai driver atau pengemudi sebanyak 62 orang dengan persentase sebesar 76,54%. Adapun dominasi jabatan driver karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang transportasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Stan-	t	Sig.
		B	Std. Error	dardized Coefficients		
1	(Constant)	4,228	4,639		,912	,365
	Pengawasan_Pimpinan	,403	,073	,354	5,511	,000
	Kompensasi	,517	,049	,674	10,489	,000

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

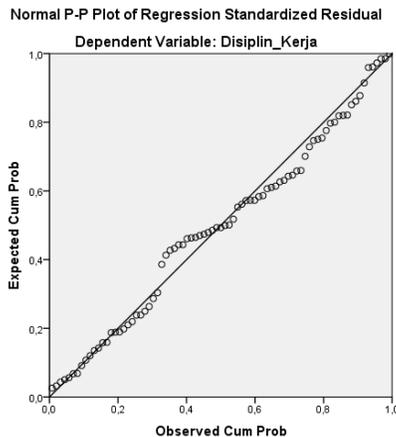
Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,228 + 0,403X_1 + 0,517X_2 + e$$

1. Besarnya konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 4,228. Artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan jika semua variabel independen yakni Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Disiplin Kerja (Y) adalah 4,228.
2. Besarnya koefisien regresi variabel Pengawasan Pimpinan (X1) adalah 0,403 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja (Y) . Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,403 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.
3. Besarnya koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) adalah 0,517 dan memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja (Y). Hal ini berarti setiap peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Kerja akan naik sebesar 0,517 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot

Jika dilihat dari grafik normal *probability plot*, di mana jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka berarti model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika sebaliknya maka tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika dilihat pada Gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka berarti model regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

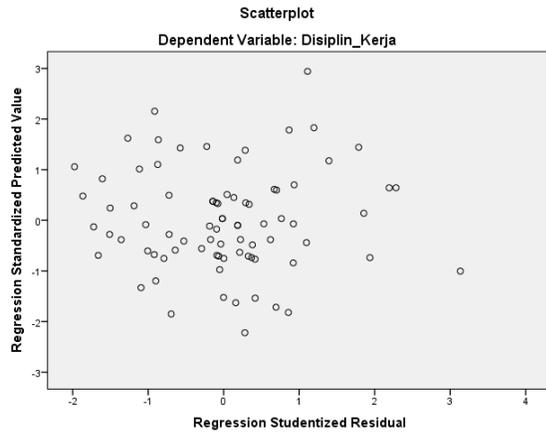
Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Pengawasan Pimpinan (X1)	0,937	1,068
Kompensasi (X2)	0,937	1,068

Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai *variance inflation faktor* (VIF). Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat dilihat bahwa tidak terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Hal ini dapat dilihat dari angka *Tolerance* setiap variabel lebih dari 0,1 dan angka VIF setiap variabel kurang dari 10. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Scatterplots

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini data tidak terjadi heteroskedastisitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari heteroskedastisitas.

UJI HIPOTESIS

Uji t

Tabel 4.7 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	sig
Pengawasan Pimpinan (X1)	5,511	0,000
Kompensasi (X2)	10,489	0,000

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan konstanta secara individual dari variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas terhadap Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Adapun hasil penelitian ditunjukkan oleh Tabel 4.7 di atas.

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan nilai data yang dihasilkan pada Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 5,511 > t tabel 1,989. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis pertama diterima. Kemudian berdasarkan kriteria nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dikarenakan nilai sig pada variabel Pengawasan Pimpinan (X1) sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis pertama diterima dengan arti terdapat dugaan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya kedua variabel saling terikat dan variabel pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan secara positif dan signifikan.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan nilai data yang dihasilkan pada Tabel 4.7 di atas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 10,489 > t tabel 1,989. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka hipotesis kedua diterima. Kemudian berdasarkan kriteria nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dikarenakan nilai sig pada variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,000 < 0,05, maka hipotesis kedua diterima dengan arti terdapat dugaan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya kedua variabel saling terikat dan variabel kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Uji F

Tabel 4.8 Hasil Uji F

F hitung	sig	Ket
90,454	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05 (5%), maka model regresi ini dikatakan *fit* dengan data observasi dan layak untuk digunakan pada penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yakni Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) mampu mempengaruhi variabel terikat yakni Disiplin Kerja (Y) secara signifikan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,836 ^a	,699	,691	2,578
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengawasan_Pimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin_Kerja				

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,699 (69,9%) yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel Pengawasan Pimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar 69,9% dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai 0,699 artinya memiliki korelasi yang tinggi.

Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Pimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel Pengawasan Pimpinan (X1), diperoleh t hitung bernilai positif sebesar 5,511 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) dan signifikansi < 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga pengawasan pimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Berdasarkan hasil statistik uji t untuk variabel Kompensasi (X2), diperoleh t hitung bernilai positif sebesar 10,489 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,989) dan signifikansi < 0,05 (5%) maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Artinya, baik atau tidaknya pengawasan pimpinan akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Artinya, layak atau tidak layaknya kompensasi akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai tetap PERUM DAMRI Cabang Mataram. Kemudian berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

1. Implikasi Teoritis

- a. Pengawasan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengukuran variabel pengawasan pimpinan menggunakan 5 indikator, yaitu inspeksi langsung, observasi di tempat, laporan di tempat, laporan tertulis, dan laporan lisan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Maindoko et al (2019) di mana hasil penelitian tersebut ialah pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

- b. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengukuran variabel kompensasi menggunakan 5 indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, asuransi, dan non finansial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2019), di mana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebelumnya dan pemaparan mengenai implikasi teoritis, selanjutnya perlu dikembangkan kebijakan manajerial yang diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis dalam praktek manajemen. Adapun beberapa implikasi manajerial atau praktis pada penelitian ini yaitu :

- a. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan nilai tertinggi adalah pimpinan memberikan teguran lisan dengan bahasa yang sopan namun tegas kepada pegawai. Dengan begitu, pimpinan harus tetap mempertahankan hal tersebut agar terus dapat meningkatkan disiplin kerja bagi pegawai.
- b. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja

pegawai. Berdasarkan hasil jawaban kuesioner dengan nilai tertinggi menyatakan bahwa pegawai setuju jika pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi agar pegawai lebih meningkatkan kualitas kerjanya. Dengan begitu, perusahaan harus terus mempertimbangkan pemberian insentif yang layak dan baik bagi karyawan guna untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Keterbatasan dan Saran Penelitian

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangannya, untuk itu terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu pengawasan pimpinan dan kompensasi.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Cakupan subjek penelitian masih terbatas hanya pegawai tetap, dan hanya satu cabang PERUM DAMRI saja.

Saran Penelitian

Adapun saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan temuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya, untuk menambah variabel lain yang dirasa memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

2. Menggunakan metode dan alat pengumpulan data yang lebih beragam.
3. Memperluas cakupan penelitian pada subjek dan objek penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori, Konsep dan indikator)*. Cetakan ke-2. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (A. Ihdina(ed))*. UISU Press.
- Badaruddin, safitri. (2018). *Pengaruh pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin kerja Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Aceh*. Jurnal Manajemen vol.4,No 11\
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hasibuan, Malayu S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-18) (Revisi ed.)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, Adam. 2010. *Teori, Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nurchayani, Adnyani. (2016). *“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Manajemen, Vol. 5, No.1.
- Putri, R.E., Sarianti,R,Siwi, M.K. (2018).*“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengawasan Pimpinan*

Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Devisi Pralatan PT. Statika Mitrasarana Padang. Volume 1, Nomor 1.

Rivai, Veitzhal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan Ke Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.

Siagian Sondang. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga Cetakan kesatu. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). *“Metode Penelitian Pendidikan Pendekatam Kuantitatif, Kualitatif dan R & D”* Bandung: ALPABETA, 2014.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Syafiie, Inu Kencana. (2019). *Definisi Pengawasan dan Teori Pengawasan*. Bandung: Rafika Aditama.

Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pres.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.