

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMPENSASI DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT ELNUSA PETROFIN)
PEKANBARU**

Oleh :

Lentina Hutabarat

Pembimbing : Zulfadil dan Prima Andreas Siregar

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : lentinahutabarat86@gmail.com

*The Effect Of Supervision, Compensation And Organization Culture To Work
Discipline (Case Study On Employees Pt Elnusa Petrofin) Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of supervision, compensation, and organizational culture on employee discipline of PT Elnusa Petrofin Branch Pekanbaru. As for the population in this study are all employees of PT Elnusa Petrofin Branch Pekanbaru as many as 223 people. This research use cluster random sampling method with slovin formula then selected 143 people sample. The method of analysis used in this research is quantitative descriptive method, simultaneous and partial analysis (multiple linear regression analysis with the help of SPSS program version 23.00) From the test result that has been done, simultaneous test (F test) shows that Supervision, Compensation, and Organizational Culture simultaneously have a significant effect on employee work discipline, while partial (t test) indicate that Supervision and Compensation partially significant to work discipline employees. The magnitude of the effect of the R² by these three variables together on the dependent variable 46,1% while the remaining 53,9% is effect by other variables. Companies should pay more attention to discipline the employee to work with the maximum as leaders must have the courage to act decisively to apply penalties to subordinates who violate the rules. If there are employees who do not comply with work rules, the company reserves the right to give strict punishment for those employees. Sanctions here could be a suspension or dismissal of employees when the employee is no longer care for work discipline and reprimand from the boss.

Keywords : Supervision, Compensation, Organizational culture, and Discipline Work.

PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui bahwa Provinsi Riau memiliki kekayaan alam yang beragam, baik dari sektor migas dan non migas

yang mengakibatkan berkembang pesatnya perusahaan-perusahaan skala industri yang mengelola berbagai hasil bumi tersebut, Salah satunya industri kelapa sawit. Kelapa sawit diolah menjadi bahan bakar

minyak, dimana bahan bakar minyak menjadi kebutuhan masyarakat. Karena semakin banyaknya permintaan masyarakat terhadap daya beli kendaraan bermotor baik roda dua maupun roda empat, maupun dari jenis kendaraan truk dan bus.

PT Elnusa Petrofin merupakan anak perusahaan dari PT PERTAMINA (PERSERO), dimana PT Elnusa Petrofin bergerak dalam bidang jasa pengelolaan dan pendistribusian bahan bakar minyak (seperti : Premium, Bio solar, Peralite, dan Pertamina) untuk di daerah Pekanbaru dan sekitarnya. Perusahaan ini menyalurkan bahan bakar minyak dengan menggunakan mobil tanki yang berwarna biru untuk ke Industri dan sedangkan yang berwarna merah untuk ke SPBU maka dari sana masyarakat mendapatkan bahan bakar minyak untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sehari-hari.

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting di dalam setiap perusahaan. Dimana dalam melakukan kegiatannya, seluruh bagian yang ada didalam perusahaan memerlukan tenaga kerja. Dimana kemajuan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat didalamnya, baik disemua jenis organisasi atau perusahaan seperti Pemerintah, bisnis dan nirlaba.

Alasan dari keberhasilan PT Elnusa Petrofin dengan memiliki jenis pelayanan yang dinilai dari seberapa tingginya *stake holders* (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Disisi lain tingkat kepuasan *stake holder* itu bervariasi

dan tidak mudah untuk diukur. Maka dalam hal inilah seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Menurut **Hasibuan (2009:193)** kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam menegakan kedisiplinan, peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, motivasi kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat (**Nuraini 2013:109**).

Edy Sutrisno (2010) memaparkan bahwa disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan karena tujuan perusahaan akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin kerja dari para karyawan. Apabila karyawan yang dimiliki perusahaan memahami pentingnya disiplin dalam bekerja maka akan mencapai suatu keuntungan baik perusahaan maupun karyawannya. Bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1
Absensi Cek Kesehatan Karyawan

PT Elnusa Petrofin
Bulan Jul, 2016-Jan, 2017

Bulan/Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja/Bulan	Jumlah Absen Cek Kesehatan
Jul-16	208	26 Hari	776
Agu-16	225	27 Hari	711
Sep-16	223	26 Hari	925
Okt-16	216	26 Hari	1331
Nov-16	216	26 Hari	1401
Des-16	214	27 Hari	1510
Jan-17	231	26 Hari	1434

Sumber : *Data Petugas Medik, 2017*

Dari tabel diatas, dapat kita ketahui bahwa karyawan yang bekerja tidak disiplin dalam bekerja dikarenakan karyawan tidak mengikuti aturan atau peraturan yang ada. Maka dari sini dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Tanpa disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan antara lain pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi. **Ekowanto (2010:121)** berpendapat bahwa pengawasan atau pengendalian sebagai penilaian (pengukuran) dan koreksi terhadap pelaksanaan tugas oleh bawahan sehingga seseuai dengan rencana. **Hasibuan (2007:22)** mengatakan bahwa pengawasan karyawan meliputi pengawasan terhadap tingkat kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Kompensasi memiliki pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (**Dessler, 2007**). Karena kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para

karyawan, keluarga dan masyarakat (**Nuraini, 2013:86**). Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa menurun secara dramatis. Jika pengupahan dan penggajian tidak tertata dengan baik, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Untuk itu perusahaan perlu mengelola kompensasi karyawan dengan benar. Pemberian kompensasi tidak hanya memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari karyawan akan meningkat.

Selain kompensasi terdapat juga hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu budaya organisasi. **Robbins, 2003(dalam Moeheriono, 2012:335)** mengatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Dengan adanya fenomena diatas, penulis bermaksud memfokuskan penelitian pada “Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Elnusa Petrofin Cabang Pekanbaru”.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut : 1) Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan secara Parsial terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan? 2) Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan? 3) Apakah terdapat Pengaruh Budaya Organisasi secara Parsial terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan? 4) Apakah terdapat Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi Karyawan secara Simultan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan?

Berdasarkan uraian yang ada, maka tujuan dari satu penelitian haruslah jelas dan terarah sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang bermanfaat bagi banyak pihak yang membutuhkan kelak. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk : 1) Menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pada secara Parsial. 2) Menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan secara Parsial. 3) Menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan secara Parsial. 4) Menganalisis dan mengetahui seberapa besar Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan secara Simultan.

Tabel 2
Defenisi Operasional Variabel Dan Indikator

Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja (Y) Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2007:193)		1.Taat Peraturan Perusahaan. 2.Taat Waktu. 3.Tanggung Jawab. 4.Sikap dan Perilaku. (Singodimedjo Sutrisno, 2011)	Ordinal
Pengawasan (X₁) Proses memonitor perencanaan, mengidentifikasi penyimpangan yang signifikan (dari perencanaan) dan melakukan tindak koreksi atas penyimpangan tersebut. (Atmodiwiryo, 2011:56)		1.Akurat. 2.Tepat waktu. 3.Obyektif dan Menyeluruh. 4.Terpusat. 5.Terkoordinasi. 6. Fleksibel. (T. Hani Handoko, 2011:373-374)	Ordinal
Kompensasi (X₂) Perbandingan usaha dan kinerja yang diberikan dengan usaha dan kinerja orang lain serta penghargaan yang diterima sesudahnya. (Mathis & Jackson, 2011:430)	Finansial (Langsung)	1.Gaji/Upah. 2.Insentif. 3.Bonus. (Hasibuan, 2007:118)	Ordinal
	Finansial (Tidak Langsung)	1.Asuransi. 2.Liburan. 3.THR. 4.Fasilitas Kerja. (Hasibuan, 2007:118)	Ordinal
	Non Finansial	1.Pekerjaan Menantang 2.Jam Kerja Luwes (Hasibuan, 2007:118)	Ordinal
Budaya Organisasi (X₃) Apa yang dipresepsikan karyawan dan cara presepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. (Ivancevich J.M., R. Konopaske dan M.T. Matteson, 2007:44)		1.Komitmen pada karyawan. 2.Evaluasi terhadap karyawan. 3.Karir. 4.Kontrol. 5.Pembuatan keputusan. 6.Tanggung jawab. 7.Perhatian pada manusia. (Sutrisno, 2010:13)	Ordinal

Kerangka Penelitian

Simamora (2009:612)

menyatakan bahwa salah satu dari faktor organisasional yang bisa menyebabkan masalah pada kedisiplinan adalah dikarenakan supervisi atau pengawasan yang lemah. Dalam hal ini dapat diketahui peran Pimpinan disetiap unit kerja memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan sebelum kesalahan terjadi (bersifat preventif) dan segera melakukan tindakan-tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan.

Singodimejo (dalam

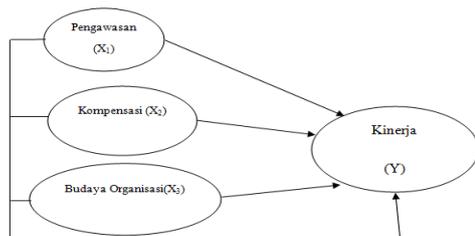
Sutrisno, 2014:89) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat

jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada perusahaan.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:123) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. maknanya adalah kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas serta landasan teori yang telah disampaikan, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Simamora (2009), Sutrisno (2014), Mankuprawira & Hubeis (2007).

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Program Pengawasan, Kompensasi, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Elnusa Petrofin Pekanbaru.

H2 : Program Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada

Karyawan PT. Elnusa Petrofin Pekanbaru.

H3 : Program Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Elnusa Petrofin Pekanbaru.

H4 : Program Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT. Elnusa Petrofin Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Populasi (*universe*) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti (bahan penelitian). Dimana dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan pada PT. Elnusa Petrofin yang berjumlah 223 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan metode *cluster random sampling*. *sampling* kelompok (*cluster sampling*) adalah bentuk *sampling* random yang populasinya dibagi menjadi beberapa kelompok (*cluster*) dengan menggunakan aturan-aturan tertentu, seperti batas-batas alam dan wilayah administrasi pemerintahan. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{223}{1 + 223(0,05)^2}$$

$$n = \frac{223}{1 + 0,5575}$$

$$n = 143,178 \text{ atau } 143 \text{ orang}$$

Sehingga diperoleh sebanyak 143 orang responden.

Skala Pengukuran Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori-teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat deskriptif, sehingga diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan menggunakan metode *skala likert* dengan pembobotan setiap pernyataan sebagai berikut :

- Jika memilih jawaban sangat setuju, maka diberi nilai 5.
- Jika memilih jawaban Setuju, maka diberi nilai 4.
- Jika memilih jawaban Kurang Setuju, maka diberi nilai 3.
- Jika memilih jawaban Tidak Setuju, maka diberi nilai 2.
- Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju, maka diberi nilai 1.

Dari hasil tanggapan responden tersebut maka akan diperoleh interval rata-rata variabel sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{5}$$

Sumber : Sugiyono, 2011:109

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Dari rentang skala dapat dibuat interval sesuai bobot pertanyaan bernilai 1-5 dari nilai sebagai berikut :

Tabel 3
Rentang Skala Tanggapan

1,00-1,79	Disiplin Sangat Rendah	Pengawasan Sangat Tidak Efektif	Kompensasi Sangat Buruk	Budaya Organisasi Sangat Buruk
1,80-2,59	Disiplin Rendah	Pengawasan Tidak Efektif	Kompensasi Buruk	Budaya Organisasi Buruk
2,60-3,39	Disiplin Cukup	Pengawasan Cukup Efektif	Kompensasi Cukup Bagus	Budaya Organisasi Cukup Baik
3,40-4,19	Disiplin Tinggi	Pengawasan Efektif	Kompensasi Bagus	Budaya Organisasi Baik
4,20-5,00	Disiplin Sangat Tinggi	Pengawasan Sangat Efektif	Kompensasi Sangat Bagus	Budaya Organisasi Sangat Baik

Sumber : Data Olahan, 2017

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2 = 143-2 = 141$ (lihat tabel r dengan df 141) = 0,164. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom *Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)*. Dan diketahui nilai r hitung $\geq 0,164$. Nilai uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	Y1.1	0,726	0,164	Valid
	Y1.2	0,779	0,164	Valid
	Y1.3	0,381	0,164	Valid
	Y1.4	0,726	0,164	Valid
	Y1.5	0,779	0,164	Valid
Pengawasan	X1.1	0,621	0,164	Valid
	X1.2	0,621	0,164	Valid
	X1.3	0,334	0,164	Valid
	X1.4	0,332	0,164	Valid
	X1.5	0,496	0,164	Valid
	X1.6	0,621	0,164	Valid
Kompensasi	X2.1	0,669	0,164	Valid
	X2.2	0,589	0,164	Valid
	X2.3	0,617	0,164	Valid
	X2.4	0,412	0,164	Valid
	X2.5	0,444	0,164	Valid
	X2.6	0,669	0,164	Valid
	X2.7	0,589	0,164	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,617	0,164	Valid
	X3.2	0,360	0,164	Valid
	X3.3	0,774	0,164	Valid
	X3.4	0,838	0,164	Valid
	X3.5	0,665	0,164	Valid
	X3.6	0,532	0,164	Valid
	X3.7	0,283	0,164	Valid

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Indikator	Cronbach's alpha	Tingkat Reliabilitas
Disiplin Kerja	Y1.1	0,808	Sangat Tinggi
	Y1.2	0,787	Tinggi
	Y1.3	0,899	Sangat Tinggi
	Y1.4	0,808	Sangat Tinggi
	Y1.5	0,787	Tinggi
Pengawasan	X1.1	0,683	Tinggi
	X1.2	0,683	Tinggi
	X1.3	0,763	Tinggi
	X1.4	0,763	Tinggi
	X1.5	0,714	Tinggi
	X1.6	0,683	Tinggi
Kompensasi	X2.1	0,806	Sangat Tinggi
	X2.2	0,811	Sangat Tinggi
	X2.3	0,808	Sangat Tinggi
	X2.4	0,833	Sangat Tinggi
	X2.5	0,827	Sangat Tinggi
	X2.6	0,806	Sangat Tinggi
	X2.7	0,811	Sangat Tinggi
	X2.8	0,808	Sangat Tinggi
	X2.9	0,839	Sangat Tinggi
Budaya Organisasi	X3.1	0,857	Sangat Tinggi
	X3.2	0,848	Sangat Tinggi
	X3.3	0,871	Sangat Tinggi
	X3.4	0,886	Sangat Tinggi
	X3.5	0,906	Sangat Tinggi
	X3.6	0,857	Sangat Tinggi
	X3.7	0,848	Sangat Tinggi

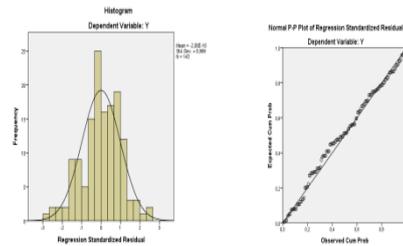
Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas keempat variabel berada diatas angka 0,60. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Gambar 2
Hasil Pengujian Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2017

Dengan melihat tampilan pada grafik histogram diatas, grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan berbentuk seperti lonceng, serta simetris tidak menceng ke kanan atau ke kiri. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot of regresison standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini dapat terlihat dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	VIF Ideal	VIF Diperoleh	Kriteria
Pengawasan	< 10	1,376	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi		1,140	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi		1,328	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Olahan, 2017

Melihat hasil pada tabel 6 tersebut terlihat bahwa nilai VIF ketiga variabel independen (pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi) kurang dari 10 sehingga dengan begitu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi permasalahan multikolinieritas pada persamaan regresi yang dihasilkan. Dengan hasil ini maka proses parametrik selanjutnya dapat dilakukan.

Hasil Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	7.647	1.602	4.775	.000
1 Pengawasan	.515	.055	9.370	.000
Kompensasi	-.183	.042	4.379	.000
Budaya Organisasi	.309	.045	6.870	.000

Sumber : Data Olahan, 2017

Untuk menganalisis pengaruh bebas terhadap variabel terikat, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,245 + 0,214X_1 + 0,331X_2 + (-0,002)X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta 3,245 mengandung makna bahwa tanpa adanya perubahan atau peningkatan pada variabel pengawasan, kompensasi dan budaya organisasi, maka disiplin kerja tetap memiliki nilai 3,245.
- Nilai koefisien regresi 0,214 X_1 mengandung makna bahwa jika pengawasan ditingkatkan sebesar satu satuan, dimana aspek kompensasi dan budaya organisasi diasumsikan konstan (tidak berubah), maka disiplin kerja diproyeksikan dapat ditingkatkan sebesar 0,214 X_1 .
- Nilai koefisien regresi 0,331 X_2 mengandung makna bahwa jika pengawasan di tingkatkan sebesar satu satuan, dimana aspek pengawasan dan budaya organisasi di asumsikan konstan (tidak berubah), maka disiplin kerja di

proyeksikan dapat ditingkatkan sebesar 0,331 X_2 .

- Nilai koefisien regresi 0,002 X_3 mengandung makna bahwa jika budaya organisasi diturunkan sebesar satu satuan, dimana aspek pengawasan dan kompensasi di asumsikan konstan (tidak berubah), maka disiplin kerja diproyeksikan dapat di tingkatkan sebesar 0,002 X_3 .
- Standar error (e) merupakan variabel acak mewakili semua faktor yang mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya adalah, pengawasan yang semakin efektif akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang diawasi tersebut. Sebaliknya kedisiplinan akan semakin rendah apabila pengawasan yang di jalankan tidak efektif.

Positif dan signifikannya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan relevan dengan landasan teori yang di kemukakan **Simamora (2009:612)** menyatakan bahwa salah satu dari faktor organisasional yang bisa menyebabkan masalah pada kedisiplinan adalah dikarenakan supervisi atau pengawasan yang lemah. Dalam hal ini dapat diketahui peran Pimpinan disetiap unit kerja memiliki peran penting dalam melakukan pengawasan sebelum

kesalahan terjadi (bersifat preventif) dan segera melakukan tindakan-tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan. Selain itu **Hasibuan (2007:22)** juga menyatakan bahwa pengawasan karyawan meliputi pengawasan terhadap tingkat kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Kesimpulan penelitian ini juga mendukung hasil penelitian Marzolina dan Kurniawaty Fitri, 2013 yang menyimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, perbaikan pada kondisi pengawasan oleh atasan akan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan secara signifikan. Dalam hal ini pimpinan memiliki peran penting disetiap bagian dalam melakukan pengawasan sebelum melakukan kesalahan terjadi (bersifat preventif) dan segera melakukan tindakan-tindakan korektif apabila terjadi penyimpangan.

Namun, temuan penelitian masih memperlihatkan bahwa tingkat pengawasan masih kurang efektif sehingga disiplin kerja yang dimiliki karyawan juga masih rendah. Maka implikasi dari kesimpulan ini adalah perlunya untuk melakukan evaluasi kembali pada sistem pengawasan yang dijalankan selama ini yang berpotensi besar menjadi penyebab rendahnya kedisiplin kerja para karyawan.

Fokus perhatian utama sebaiknya diarahkan pada aspek proses penilaian yang adil dan obyektif serta tindakan pasca pengawasan yang cepat, mengefektifkan pengawasan pimpinan kepada atasan, terutama

pada aspek pengawasan di tenaga kerja, peralatan dan bahan kerja, metode kerja, keberadaan atasan dilapangan, kualitas kerja, pelaksanaan SOP, waktu, dan juga pengambilan tindakan korektif terhadap penyimpangan yang ditemukan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya, setiap terjadi perbaikan pada aspek kompensasi maka kedisiplinan kerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya, kedisiplinan kerja karyawan akan menurun apabila kondisi kompensasi semakin memperhatikan. Dengan hasil ini maka hipotesis kedua penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.

Positif dan signifikannya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan relevan dengan landasan teori yang di kemukakan oleh **Singodimejo (dalam Sutrisno, 2014:89)** yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang dikontribusikan kepada Perusahaan.

Kesimpulan ini juga mendukung hasil penelitian Fadhil Masyhura yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, pemberian kompensasi

mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Implikasinya adalah di dalam perusahaan perlu adanya manajemen yang meninjau kembali jenis dan besaran kompensasi yang berjalan selama ini yang menjadi penyebab keengganan karyawan untuk mematuhi aturan kedisiplinan kerja karyawan. Fokus perhatian utama adalah penyesuaian kompensasi dengan prestasi kerja dan resiko yang dihadapi karyawan pada saat bekerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Artinya adalah, kedisiplinan kerja karyawan pada PT Elnusa Petrofin cabang Pekanbaru tidak ditentukan oleh baik buruknya implementasi budaya organisasi di Perusahaan. Hal ini dapat terlihat dari temuan analisis deskriptif bahwa dari penilaian rata-rata pada aspek budaya organisasi sebesar 2,87 (kurang baik).

Tidak adanya pengaruh dan tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan demikian berlawanan dengan landasan teori yang di kemukakan oleh **Mangkuprawira dan Hubeis (2007:123)** yang menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. Maknanya adalah kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi. Kesimpulan ini juga tidak sejalan dengan hasil penelitian Ida Ayu Brahmawati & Paniel Siregar (2009) yang dalam penelitiannya memberikan rekomendasi bahwa

sebaiknya organisasi memiliki budaya yang dapat mendukung kedisiplinan bagi karyawan.

Maka implikasi dari penelitian ini yaitu mengoptimalkan implementasi budaya organisasi, terutama pada kebijakan jenjang karir yang lebih pasti dan berkeadilan, sistem kontrol yang lebih efektif dan membuka peluang partisipasi aktif dari karyawan menjadi lebih baik dalam proses-proses yang terjadi dalam organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pembahasan penelitian mengungkapkan sejumlah temuan-temuan yang pada garis besarnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Pengawasan, Kompensasi dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan kedisiplinan kerja karyawan. Artinya, semakin efektif sistem pengawasan yang berjalan diperusahaan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja.
3. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan kedisiplinan kerja karyawan. Artinya, semakin baik sistem kompensasi di perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan dalam bekerja.
4. Variabel Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, tingkat kedisiplinan kerja

karyawan tidak ditentukan secara signifikan oleh baik buruknya implementasi budaya organisasi oleh karyawan di perusahaan.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan, maka beberapa hal yang perlu direkomendasikan kepada perusahaan adalah :

1. Sistem pengawasan harus lebih efektif lagi dalam mengevaluasi bila terjadi gangguan pada pekerjaan dan melakukan perbaikan paling lambat selama 7 hari.
2. Sistem kompensasi perlu ditingkatkan dengan cara membuat pemerinkatan besaran tunjangan, insentif dan bonus berdasarkan tingkat prestasi yang dimiliki karyawan serta tingkat resiko yang dihasilkan pada saat bekerja.
3. Pihak perusahaan diharapkan selalu menciptakan Budaya Organisasi yang baik agar dapat membantu seluruh pimpinan atau karyawan (Organisasi atau Perusahaan).
4. Tingkat kedisiplinan perlu ditingkatkan, dengan penerapan sanksi yang lebih tegas dan konsisten pada setiap pelanggaran prosedur kerja dan pelanggaran waktu kerja. Pemotongan tunjangan dapat diterapkan pada kasus tindakan indisipliner.

Untuk Penelitian Yang Akan Mendatang

1. Kuesioner dapat disampaikan secara langsung bagi penelitian yang akan mendatang, dengan melakukan wawancara secara langsung yang dipandu dengan kuesioner.

2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk meneliti dengan objek yang berbeda. Hal ini agar dapat dijadikan sebagai pembanding serta dapat melengkapi penelitian tersebut.
3. Untuk penelitian yang mendatang disarankan agar menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan selain variabel pengawasan, kompensasi, dan budaya organisasi. Variabel independen tersebut seperti variabel kepuasan kerja, dan gaji. Hal tersebut dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas terhadap masalah penelitian yang sedang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suyono. 2013. *Cara Dahsyat Membuat Skripsi*. Jaya Star Nine. Madiun
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Penerbit PT Ardadizya Jaya. Jakarta
- Badri M Sukoco. 2007. *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. Erlangga. Surabaya
- Darmawan, Didit, 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Pena Semesta, Surabaya
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhalindo. Jakarta
- Ekowanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan*

- SPSS. Cetakan Keempat. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2*. Edisi kedua (7). Bumi Aksara. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. BPF. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Edisi 2. BPF. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- H. Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Ivancevich J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Depok
- Manullang, Belferik. 2006. *Kepemimpinan Pedagogis : Membangun Karakter Sumber Daya Manusia*. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri. Medan
- Marnis. 2006. *Pengantar Manajemen*. Unri Press. Pekanbaru
- Mathis, R. L. Dan J. H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Mangkuprawira, TB. Sjafrri dan A. V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yayasan Ainisyam. Pekanbaru
- Prof. Dr. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Bisnis Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Cetakan 20. Alfabeta. Bandung
- Prof. Dr. Wibowo, SE. M. Phil. 2016. *Manajemen Kinerja*. Cetakan 10. Edisi 5. PT Raja Grafindo Persada.
- Prof. Dr. Moehariono, M. Si. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan 1. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*. Gava Media. Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang. 2012. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Budaya Organisasi*. Kencana. Jakarta
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. YKPN. Yogyakarta
- Wirawan. 2008. *Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat. Jakarta