



## PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN BATANG

Dhista Adi Prabowo, Indi Djastuti<sup>1</sup>

Email : [dhistaadip@gmail.com](mailto:dhistaadip@gmail.com)

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

### ABSTRACT

*This research is motivated employee discipline in the Batang DPPKAD Year 2013. Low labor discipline is because the agency has not provided compensation and oversight of the leadership is good and right. This study aimed to examine the effect of compensation and oversight leadership to discipline the employee DPPKAD Batang.*

*This study uses Slovin formula with sample was 50 people from Batang DPPKAD employee population of 100 people. The analytical method used is multiple linear regression. The results of the study found that the following regression equation:  $Y = 0.345 X_1 + 0.560 X_2$ .*

*Based on the analysis of statistical data, indicators - indicators in this study is valid and reliable. In the classical assumption test, regression model-free multicollinearity, heteroscedasticity and does not occur in normal distribution. The greatest variable is the variable leadership oversight of 0.560, while the smallest variable is the variable compensation of 0,345. The results of the study found that all independent variables are positive and significant effect on the dependent variable.*

*Keywords: Compensation, Leadership Supervision and Discipline Work*

### PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peran penting. Kedudukannya jauh dari sekedar alat produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumber daya manusia memiliki andil dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Dengan kata lain, kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemerintah, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Seperti adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja, pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir ke kantor dengan berbagai alasan. Hal ini dapat dilihat dari absensi pegawai. Berdasarkan data bagian sekretariat DPPKAD Kabupaten Batang diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan Juni 2013, sebanyak 44

---

<sup>1</sup>Corresponding author

---

orang dari 100 pegawai DPPKAD Kabupaten Batang dengan presentase sebesar 44%, tingkat absensi ini termasuk tinggi karena standar absensi yang ditetapkan instansi sebesar 5%. Berikut data absensi pegawai DPPKAD Kabupaten Batang Tahun 2013 dapat dilihat pada Tabel 1.1:

**Tabel 1.1**  
**Tabel Absensi Pegawai DPPKAD Kabupaten Batang Tahun 2013**

Bulan (2013)	Jumlah Ketidakhadiran (Orang)				Total Ketidakhadiran (%)
	Alpha	Ijin	Sakit	Dinas Luar	
Januari	34	2	1	1	38
Februari	41	0	0	2	43
Maret	35	0	0	0	35
April	29	1	0	0	30
Mei	26	2	1	3	32
Juni	44	0	0	0	44
Juli	25	1	1	1	28
Agustus	27	3	0	0	30
September	36	0	0	1	37
Oktober	30	0	1	2	33
November	40	0	0	3	43
Desember	40	0	0	0	40

Sumber: DPPKAD Kabupaten Batang Tahun 2013

Berdasarkan informasi yang diperoleh mengungkapkan bahwa masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan, padahal telah ada kesempatan kepada para pegawai untuk cuti yang diberikan oleh DPPKAD Kabupaten Batang selama 12 hari dalam setahun. Tugas dari para pegawai DPPKAD Kabupaten Batang makin dituntut bekerja dengan memberikan pelayanan yang baik.

Dari informasi yang diberikan oleh Kepala DPPKAD Kabupaten Batang, kompensasi yang diberikan oleh DPPKAD Kabupaten Batang baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan pegawainya, seperti pemberian insentif/bonus yang diberikan belum sesuai harapan atau tunjangan kesehatan yang belum tepat sasaran dan fasilitas kantor yang belum memadai sehingga menyebabkan ketidakpuasan bagi para pegawai yang bisa berdampak pada menurunnya disiplin kerja.

Selanjutnya berdasarkan observasi penulis, pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang sudah cukup baik, hanya saja pengawasan pimpinan nya masih jarang dilakukan secara langsung karena pimpinan jarang berada di tempat, sehingga masih ada pegawai yang terlambat masuk jam kerja. Dapat dilihat juga karena rata-rata rumah pegawai jaraknya tidak terlalu jauh dengan kantor sehingga ada kebiasaan pegawai untuk sering pulang ke rumah pada jam-jam kantor untuk kepentingan di luar pekerjaan kantor dan tanpa sepengetahuan pimpinan, sehingga menyebabkan banyak pekerjaan tertunda. Oleh karena itu pengawasan sangat penting karena dengan adanya pengawasan akan memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dan juga memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.



Berdasarkan data dan uraian diatas dapat dilihat dari rumusan masalah yang ada, maka akan dibuat pertanyaan sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang?(2) Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang? (3) Faktor manakah yang paling kuat dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai?

## **KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Disiplin Kerja menurut Hasibuan (2011) merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai meliputi Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pimpinan kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### **Kompensasi**

Menurut Gary Dessler (2007) kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya kompensasi adalah suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan terhadap perusahaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Maryadi (2011), Maristiana Ayu (2012), Fadhil Masyhura (2013) dan Iim Muslimah (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Maryadi, 2011; Marstiana Ayu, 2012; Fadhil Masyhura, 2013; dan Iim Muslimah, 2013).

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai

### **Pengawasan Pimpinan**

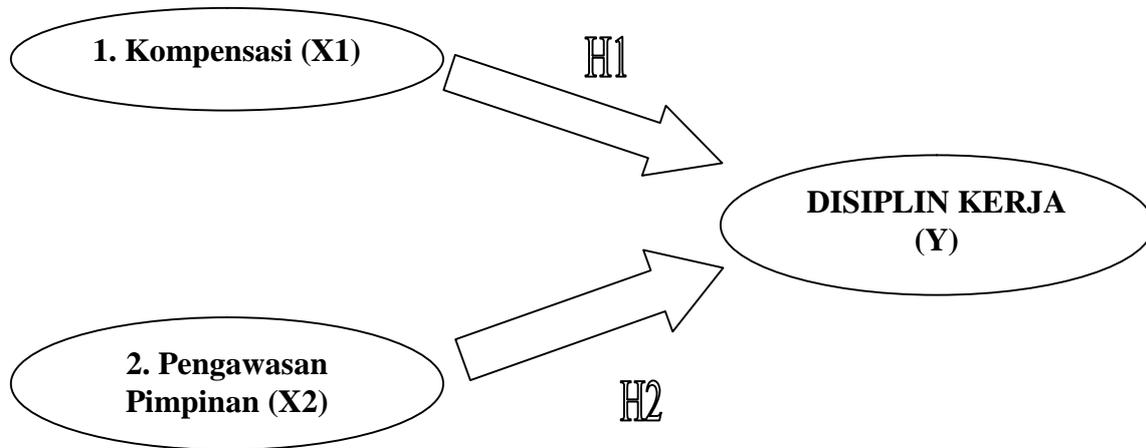
Menurut Sutikno (2012) pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu. Pada dasarnya pengawasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Marzolina dan Kurniawaty Fitri (2013) dan Fadhil Masyura (2013) menghasilkan kesimpulan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja pegawai (Arisandy, 2004; Arika, 2011; Nurhikmah, 2010; dan Saktiyono, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H2 : Variabel pengawasan pimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai

**Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Kerangka pemikiran teoritis, parasuraman.

**METODE PENELITIAN**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Pengawasan Pimpinan	Suatu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu (Sutikno, 2012).	1. Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan (job description) 2. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai. 3. Adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan. 4. Monitoring pelaksanaan kerja (Sutikno, 2012).
2.	Kompensasi	Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2012).	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap bonus/insentif 3. Tunjangan transportasi 4. Tunjangan kesehatan (Edy Sutrisno, 2009)
3.	Disiplin Kerja	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2011).	1. Menggunakan waktu secara efektif 2. Datang tepat waktu 3. Kualitas kerja baik 4. Mengikuti prosedur dan instruksi kerja (Supartha, 2006)

### Metode Pengumpulan Data

Skala pengukuran menggunakan Skala Likert. Jawaban diberi nilai 1 sampai dengan 5. Nilai 1 menunjukkan bahwa responden sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan, sedangkan nilai 5 menunjukkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan yang diberikan.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Sangat tidak setuju

sangat setuju

### Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai aktif DPPKAD Kabupaten Batang. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia, jenis kelamin dan lama bekerja. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *random* sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner dan wawancara. Berdasarkan kriteria tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 responden.

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Model regresi merupakan suatu model yang digunakan untuk menganalisis terjadinya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2006), maka digunakan model regresi linier berganda yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana :

Y	= Disiplin Kerja
a	= konstanta
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi
X <sub>1</sub>	= Variabel Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Variabel Pengawasan Pimpinan
e	= Standard Error

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Untuk mendapat gambaran mengenai pegawai yang menjadi responden, dilihat berdasarkan: jenis kelamin, usia, dan masa kerjanya. Setelah melihat hasil penyebaran kuesioner sebanyak 50 responden, maka dapat diketahui gambaran umum pegawai DPPKAD Kabupaten Batang sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin pria dan wanita seimbang yaitu masing-masing 50% atau dengan kata lain tidak ada yang mendominasi antara pria dan wanita.

Selanjutnya bahwa responden yang berusia 31 sampai 35 dan 41 sampai 45 mempunyai jumlah responden yang sama dan terbesar diantara usia yang lain yaitu 24%, sedangkan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebesar 2% dan sekaligus responden yang terkecil jumlah persentasenya.

Selanjutnya bahwa responden yang paling besar memiliki masa kerja adalah 6 – 10 tahun sebesar 28%.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat kehandalan dari sebuah alat ukur dalam mengukur suatu variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach Alpha. Ringkasan hasil dari pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
1.	Kompensasi	0,671	0,60	Reliabel
2.	Pengawasan Pimpinan	0,845	0,60	Reliabel
3.	Disiplin Kerja	0,818	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 maka semua masing-masing variabel ini layak digunakan untuk alat ukur.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji keabsahan dari kuesioner dengan tujuan untuk mengukur suatu variabel. Sebuah indikator dinyatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar  $r$  tabel (Ghozali, 2006).

**Tabel 4.8**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No.	Variabel Indikator	$r$ hitung	$r$ tabel	Signifikansi	Keterangan
1.	Kompensasi				
	• Indikator 1	0,684	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,711	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,746	0,278	0,000	Valid
• Indikator 4	0,708	0,278	0,000	Valid	
2.	Pengawasan Pimpinan				
	• Indikator 1	0,682	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,875	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,873	0,278	0,000	Valid
• Indikator 4	0,864	0,278	0,000	Valid	
3.	Disiplin Kerja				
	• Indikator 1	0,745	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 2	0,757	0,278	0,000	Valid
	• Indikator 3	0,890	0,278	0,000	Valid
• Indikator 4	0,816	0,278	0,000	Valid	

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar daripada nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,278.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi baik uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yaitu uji yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Pengujian Multikolinearitas**

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Kompensasi	0,368	2,715
2.	Pengawasan Pimpinan	0,368	2,715

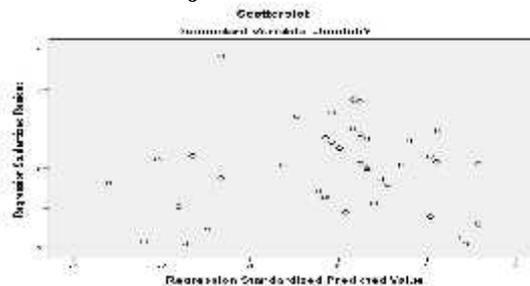
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil dari pengujian multikolinearitas pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data bebas dari multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2006) pendekatan yang bisa dipergunakan dalam mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan cara melihat pada grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya yaitu SRESID.

**Gambar 4.1**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



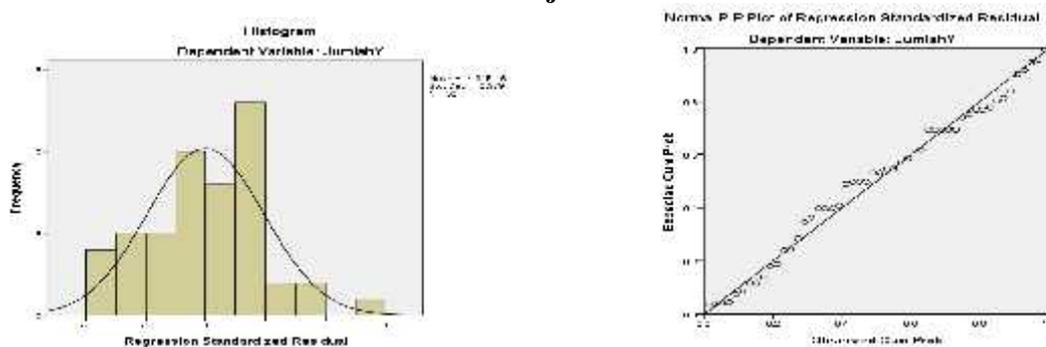
Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan grafik *scatterplots* pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan menyebar di atas ataupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap model regresi tersebut.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dengan melihat tampilan pada grafik histogram di atas, grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal dan berbentuk seperti lonceng, serta simetris tidak mencentang ke kanan atau ke kiri. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Grafik *normal probability plot of regression standardized* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat

dari titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal.

### Model Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program SPSS dalam perhitungannya sebagaimana ditampilkan pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Analisis Regresi**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.874	1.178		1.591	.118
JumlahX1	.347	.123	.345	2.814	.007
JumlahX2	.536	.117	.560	4.570	.000

a. Dependen Variabel: JumlahY

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari hasil tabel analisis regresi diatas, apabila ditulis persamaan regresi dalam bentuk standardized coefficient dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.345 X1 + 0.560 X2 + e$$

Keterangan :

Y = Disiplin Kerja Pegawai

X1 = Kompensasi

X2 = Pengawasan pimpinan

e = Error

Penjelasan dari model regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,345. Hal ini berarti setiap ada peningkatan kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Variabel pengawasan pimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 0,560. Hal ini berarti setiap ada peningkatan pengawasan pimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

### Uji Goodness of Fit

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya yaitu untuk mengetahui bahwa seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen yang secara individual dalam menerangkan variasi terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui apakah secara individual variabel kompensasi (X1) dan pengawasan pimpinan (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja (Y).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**  
**coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	1.874	1.178		1.591	.118
JumlahX1	.347	.123	.345	2.814	.007
JumlahX2	.536	.117	.560	4.570	.000

a. Dependen Variabel: JumlahY

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, dapat diperoleh t hitung sebesar 2,814 dan tingkat signifikan untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y).

Pada variabel pengawasan pimpinan (X2) diperoleh t hitung sebesar 4,570 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y)

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk melakukan pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	246.013	2	123.006	66.846	.000 <sup>b</sup>
Residual	86.487	47	1.840		
Total	332.500	49			

a. Dependent Variable: JumlahY

b. Predictors: (Constant), JumlahX2, JumlahX1

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel hasil Uji F di atas, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 66,846 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja pegawai (Y) atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan pengawasan pimpinan (X2), secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel terikat disiplin kerja pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu (Ghozali, 2001). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 di bawah ini :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 <sup>a</sup>	.740	.729	1.357

a. Predictors: (Constant), JumlahX2, JumlahX1

b. Dependent Variable: JumlahY

Sumber: Data primer yang diolah, 2014

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,729. Maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel independen kompensasi dan pengawasan pimpinan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen disiplin kerja yaitu sebesar 72,9% dan sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai yang telah diuraikan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang belum terlaksana dengan baik karena masih adanya kompensasi yang belum diberikan dengan tepat.
2. Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai DPPKAD Kabupaten Batang. Disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang telah terlaksana dengan baik karena adanya pengawasan pimpinan yang diberikan dengan tepat.
3. Berdasarkan nilai koefisien regresi pengawasan pimpinan merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang dibandingkan dengan variabel kompensasi.

## Saran

Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang maka hal yang perlu mendapat perhatian adalah variabel kompensasi. Dimana dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa indikator kompensasi yang perlu mendapat perhatian adalah pemberian insentif, jaminan kesehatan dan fasilitas kantor (ruang kerja, tempat ibadah, tempat parkir, cafetaria, dll). Untuk itu disarankan pada DPPKAD Kabupaten Batang memperhatikan kebijakan dalam pemberian insentif, jaminan kesehatan dan fasilitas kantor (ruang kerja, tempat ibadah, tempat parkir, cafetaria, dll).

Selain itu, pengawasan pimpinan juga perlu mendapat perhatian dari Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai karena variabel pengawasan pimpinan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi disiplin kerja. Dimana dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa indikator pengawasan pimpinan yang perlu mendapat perhatian adalah memonitoring pekerjaan dan pemberian solusi. Untuk itu disarankan pada DPPKAD Kabupaten Batang memperhatikan kebijakan dalam memonitoring pekerjaan dan pemberian solusi.

## Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan – keterbatasan dalam berbagai aspek. Beberapa keterbatasan tersebut dapat dijadikan sebagai bahan koreksi serta bahan pembelajaran untuk melakukan penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:



1. Kuesioner tidak disampaikan secara langsung oleh penulis, maka penulis perlu melakukan wawancara secara langsung yang dipandu dengan kuesioner.
2. Obyek penulis hanya pada kalangan PNS di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Batang saja.
3. Variabel independen dalam penelitian ini hanya sebatas kompensasi dan pengawasan pimpinan saja. Sementara itu masih ada beberapa variabel independen yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai selain variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

### Agenda Penelitian Mendatang

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan penulis pada halaman sebelumnya, maka diperlukan agenda penelitian yang akan datang. Agenda penelitian tersebut antara lain:

1. Kuesioner dapat disampaikan secara langsung pada agenda penelitian yang akan datang, dengan melakukan wawancara secara langsung yang dipandu dengan kuesioner.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan agar meneliti dengan obyek yang berbeda. Hal tersebut agar dapat dijadikan sebagai pembanding serta dapat melengkapi penelitian tersebut.
3. Untuk penelitian yang akan datang disarankan agar menambah variabel independen yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai selain variabel kompensasi dan pengawasan pimpinan. Variabel independen tersebut Seperti variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaji. Hal tersebut agar mampu menghasilkan gambaran yang lebih luas terhadap masalah penelitian yang sedang diteliti.

### REFERENSI

- Abdurrahmat, Fathoni. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Ringka Cipta, Jakarta.
- Ayu, Maristiana. 2012. Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Riski Tama Line Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No.2, page: 111-119.
- Barbu. 2011. Considerations On Replacing and Suspending Disciplinary Sanctions. *Juridical Tribune*. Vol.1, issue 1, page: 52-57.
- Brantas. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*, Alfabeta, Bandung.
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ekowanto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya, Bandung.
- Fathoni, Abdurramat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rinerka Cipta. Jakarta.
- Fattah, Nanang. 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Gimin, Rr Sri Kartikowati dan Lilik Hardianti, 2012. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM. *Pekbis Jurnal*, Vol.4, No.2, page: 131-140.
- Halim, Abdul, Achmad Tjahjono, dan Muh. Fakhri Husein, 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.
- Harahap Sofyan Syafri. 2002. *Sistem Pengawasan Manajemen*. Pustaka Quantum, Jakarta.
- Hariandja, M.T. Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Mercu Buana Press, Jogjakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maryadi. 2012. Pengaruh Budaya, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru. *JMP*, Vol.1, No.2, page: 177-188.
- Marzolina dan Kurniawaty Fitri. 2013. Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera-Chevrolet. *Jurnal Ekonomi*, Vol.21, No.2, page: 1-16.
- Masyhura, Fadhil. 2013. Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero). *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.1, page: 1-11.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama. Jakarta
- Muslimah, Iim. 2013. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Negeri Sipil di BPMPTSP. *Jurnal Manajemen*, Vol.2, No.1.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Pidarta, Made. 2011. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Singgih, Santoso. 2000. *Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia.
- Situmorang, Viktor dan Jusuf Juhir. 2005. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media.
- Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Pendidikan Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*. Lombok: Holostica.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Syahputra, Zubir dan Saiful Bahri. 2012. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.1, page: 16-23.