ABSTRAK

Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru

EDWAR RANDA
NIM. 0802131928

Penelitian ini dilakukan pada bagian workshop PT Vinsa Indo Sejahtera dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berharga bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya dengan melakukan evaluasi pada aspek gaji dan pengawasan dari pimpinan.

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode interview dan kuesioner serta dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus terhadap 42 orang karyawan bagian workshop di PT Vinsa Indo Sejahtera. Variabel penelitian terdiri dari gaji dan pengawasan sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa variabel gaji dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Kedisiplinan kerja karyawan secara dominan dipengaruhi oleh variabel pengawasan.

Rekomendasi yang dapat disarankan adalah agar manajemen melakukan perbaikan pada komponen gaji dan pengawasan karyawan secara lebih efektif agar disiplin kerja karyawan dapat lebih ditingkatkan di kemudian hari.

Kata Kunci : Gaji, Pengawasan dan Disiplin Kerja

Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru

(Salary Analysis and Monitoring Employee Discipline Against PT. Vinsa Indo Sejahtera - Chevrolet Pekanbaru)

EDWAR RANDA
NIM. 0802131928

The research was conducted at the workshop PT Indo Vinsa Sejahtera in order to determine the effect of salary and oversight of employee discipline. The benefits of this research can be a valuable input for the company to improve work discipline its employees by evaluating the salary aspect of leadership and supervision. This study uses primary data and secondary data. Where is the technique of data collection was conducted

by interviews and questionnaires as well as documentation. Sampling conducted census of 42 employees in the workshop section PT Vinsa Indo Sejahtera. The variables consisted of salary and control as independent variables and the dependent variable of work discipline. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on these results, it was concluded that the variable salary and supervision have positive and significant impact on labor discipline either simultaneously or partially. Discipline employees are predominantly influenced by the control variables. Recommendations that can be suggested is to make improvements in the management and supervision of employees salary components more effectively in order to discipline the employee can be further improved in the future.

Keywords: Salary, Supervision and Discipline Work

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi kota Pekanbaru yang mencapai angka 8% (di atas rata-rata pertumbuhan ekonomi nasional) menjadikan kota ini sebagai target pasar yang potensial bagi industri otomotif terutama kendaraan bermotor roda empat. Dari informasi yang penulis peroleh melalui keterangan petugas Samsat Dispenda Provinsi Riau, jumlah peningkatan kendaraan bermotor roda empat tumbuh signifikan dari 344.054 unit pada tahun 2009 menjadi 408.007 pada tahun 2011. Alasan inilah yang membuat merek Chevrolet ingin ikut memasuki pasar mobil di Provinsi Riau, dengan mengibarkan bendera PT Vinsa Indo Sejahtera (VIS).

PT Vinsa Indo Sejahtera adalah *main dealer* yang ditunjuk sebagai *dealer* pemegang merek Chevrolet yang mencakup wilayah pelayanan pemasaran di Provinsi Riau dan berkantor di kota Pekanbaru. Selain melakukan penjualan kepada konsumennya, perusahaan juga melakukan aktivitas pelayanan perawatan kendaraan dan penjualan suku cadang asli Chevrolet. Untuk kebutuhan ini maka perusahaan memiliki satu divisi khusus yang bernama *Part & Service*, dimana divisi ini sering disebut sebagai *workshop*. Bagian ini bertugas untuk melayani pelanggan Chevrolet dari berbagai tipe yang membutuhkan suku cadang *original* atau yang direferensikan oleh General Motor (pemegang lisensi Chevrolet global), aksesoris, serta pelayanan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan. Bagian *workshop* dipimpin oleh seorang *Chief Workshop* (Kepala Bengkel) yang dibantu oleh 2 orang Penyelia *Workshop*. Bagian ini secara langsung bertanggung jawab kepada Direktur Utama. Saat ini *workshop* telah memiliki 42 orang karyawan.

Tidak mudah bagi perusahaan untuk mengendalikan perilaku dari setiap karyawan yang berasal dari berbagai latar belakang sosial ekonomi serta memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda pula. Indikator umum yang bisa dilihat dari kedisiplinan karyawan tentu saja adalah masalah tingkat kehadiran kerja dan ketepatan waktu kerja. Informasi yang

penulis dapatkan melalui staf di bagian personalia PT. Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru, tingkat kedisiplinan bagian *workshop* ini lebih bermasalah daripada yang terjadi di bagian penjualan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru diketahui bahwa sepanjang tahun 2011 jumlah absensi dan keterlambatan masuk kerja mengalami perubahan yang berfluktuatif. Untuk absensi, kasus tertinggi terjadi pada bulan Mei 2011 yang mencapai 13 kasus. Sedangkan pada kasus keterlambatan masuk kerja tertinggi terjadi pada bulan Nopember 2011 yang mencapai 50 kasus. Keadaan ini mencerminkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi waktu kerja. Masalah absensi dan keterlambatan masuk kerja yang dilakukan oleh karyawan bukan menjadi satu-satunya alasan bagi penulis untuk menyimpulkan bahwa memang terjadi masalah kedisiplinan kerja di bagian *workshop* PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru.

Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut adalah dengan meningkatkan gaji. Perusahaan telah berupaya menaikkan gaji karyawan setiap tahunnya, meskipun kenaikannya tentu saja tidak sebesar apa yang menjadi harapan karyawan. Perkembangan persentase rata-rata kenaikan gaji hanya mencapai 5%, sementara perkembangan rata-rata ideal menurut para karyawan tersebut sedikitnya adalah kenaikan 10% setiap tahunnya. Jika dibandingkan dengan tingkat Upah Minimum Regional (UMR) Provinsi Riau sebesar Rp 1.283.000, nilai yang diterima oleh rata-rata karyawan sudah tergolong cukup baik. Tapi jika dibandingkan dengan karyawan *workshop* pada perusahaan lain dengan karakteristik pekerjaan yang relatif sama, maka banyak karyawan di *workhop* PT. Vinsa Indo Sejahtera masih merasakan adanya kesenjangan. Misalnya saja, para teknisi di *dealer* Nissan Arengka Pekanbaru, rata-rata gaji yang diterima mencapai Rp 1,8 juta perbulan. Rentang gaji yang hampir sama juga terjadi pada *dealer* Ford Pekanbaru yang berkisar antara Rp 1,8 juta hingga Rp 2,1 juta perbulannya.

Sedangkan dari aspek pengawasan pimpinan terhadap karyawan dirasakan adanya permasalahan ketidaktegasan dan ketidakkonsistenan penegakan aturan yang dilakukan oleh pimpinan, khususnya di bagian bengkel. Dari data yang diperoleh bahwa beberapa pelanggaran yang terjadi melibatkan kelemahan pengawasan dari atasan dari karyawan yang bersangkutan sehingga ada persepsi pembiaran kesalahan terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua pimpinan di *workshop* memahami benar apa yang menjadi tanggung jawab pengawasan yang harus dilakukannya terhadap bawahan yang dipimpinnya, terlebih pada beberapa kasus merupakan pelanggaran berulang yang dilakukan oleh karyawan.

Dengan adanya fenomena diatas, penulis bermaksud memfokuskan penelitian pada pengaruh gaji dan pengawasan terhadap disiplin karyawan di *workshop* PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru. Oleh karena itu penulis memberi judul penelitian sebagai berikut: “Analisis Gaji dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru”

1.2. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru?
3. Manakah faktor yang paling kuat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk :

1. Menganalisis pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru
2. Menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru
3. Mengetahui faktor yang paling kuat mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Vinsa Indo Sejahtera – Chevrolet Pekanbaru

Sedangkan manfaat penelitian adalah:

1. Bagi penulis
   Untuk mengembangkan pemahaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan konsep penggajian, pengawasan dan disiplin kerja.
2. Bagi PT. Vinsa Indo Sejahtera
   Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya melalui analisa terhadap sistem penggajian dan pola pengawasan efektif dari pimpinan.
3. Bagi pihak lain
   Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan penelitian lanjutan oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2009:825) disiplin 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 mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003:305).

2.1.2 Macam Disiplin Kerja

Macam disiplin kerja karyawan dapat dikelompokkan sebagai berikut Harianja (2002:300):

a. Disiplin Preventif
b. Disiplin Korektif
c. Disiplin Progresif

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sedangkan menurut Nurmansyah (2011:262-263), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut:

a. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pedoman oleh seluruh karyawan
b. Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.
c. Adanya ancaman/sanks yang diberikan kepada pelanggar disiplin.
d. Memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
e. Adanya partisipasi dari karyawan.
f. Adanya keteladanan dari pimpinan.

Sebab-sebab yang lebih komprehensif digambarkan oleh Simamora (2004:612) berikut ini:

Gambar 2.1. : Sumber dan Jenis Masalah Disiplin Karyawan

Sebab-Sebab Organisasional	Sebab-sebab Individual
Rekrutmen dan seleksi yang buruk Pelatihan dan pengembangan yang tidak memadai Kurangnya komunikasi Supervisi/pengawasan lemah Kebijakan dan peraturan yang tidak masuk akal	Pemakaian alkohol dan obat terlarang Kesulitan keuangan Masalah rumah tangga Penyakit fisik/mental Tindak tanduk pribadi
Jenis masalah karyawan: Ketidakhadiran Keterlambatan Bahasa yang kasar, menghina, cabul Bersikap buruk Tidak loyal Ketidakjujuran Tindakan kriminal Pembangkangan Perselisihan/perkelahian Pelanggaran aturan Kinerja buruk dan poduktivitas rendah	

Sumber: Simamora, 2004:612

2.1.4 Indikator Pengukuran Kedisiplinan

Menurut Guntur (2003:34-35), beberapa sikap disiplin yang perlu diukur yaitu:

a. Disiplin terhadap waktu
b. Disiplin terhadap target
c. Disiplin terhadap kualitas
d. Disiplin terhadap prioritas kerja
e. Disiplin terhadap prosedur

2.2. Gaji

2.2.1 Pengertian Gaji

Gaji merupakan bagian dari sistem kompensasi yang dilakukan oleh suatu perusahaan. Pengertian tentang gaji sebagaimana yang dinyatakan

Dessler (2011:85) dalam bukunya yang berjudul "Sumber Daya Manusia" mendefinisikan gaji sebagai:

Gaji adalah uang atau sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai". Selain itu ia berpendapat pula bahwa pada kenyataannya sistem pembayaran karyawan dapat dibagi menurut pembayaran waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja misalnya jam, hari, minggu, bulan dan sebagainya serta pembayaran berdasarkan hasil kinerja yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja, misalnya jumlah produksi.

2.2.2 Tujuan Penggajian

Sistem penggajian dimaksudkan sebagai pemberian penghargaan kepada karyawan atas kerjanya pada organisasi, terutama yang tercermin dalam prestasi kerjanya. Penilaian pekerjaan adalah suatu prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Penilaian pekerjaan ini bertujuan untuk menentukan pekerjaan mana yang dibayar lebih tinggi atau yang lebih rendah. Faktor-faktor yang biasa dipertimbangkan adalah besar atau kecilnya tanggung jawab pekerjaan, pengetahuan atau keterampilan yang di perlukan, berat atau ringannya upaya yang harus dikerahkan dan kondisi pekerjaan. Penilaian pekerjaan ini biasanya dilakukan oleh suatu tim atau panitia penilaian.

Sepanjang menyangkut organisasi, Moekijat (2003:58) menyatakan bahwa program-program kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal, yaitu :

a. Untuk menarik para karyawan yang cakap kedalam organisasi.
b. Untuk memotivasi mereka mencapai prestasi yang unggul.
c. Untuk menciptakan masa dinas yang panjang.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaji

Terdapat 3 (tiga) faktor utama yang mempengaruhi penentuan tingkat gaji di dalam organisasi yaitu (Nurmansyah, 2008:216):

a. Faktor-faktor relatif eksternal, yaitu dengan melihat tingkat rata-rata pasar terhadap permintaan dan penawaran dan gerak dalam tingkat pembayaran gaji.
b. Faktor relativitas internal, yaitu relativitas antara jenis-jenis pekerjaan yang ada dalam organisasi.
c. Faktor-faktor kemampuan individu, yaitu tergantung dari nilai kemampuan individual masing-masing dalam organisasi.

2.2.4 Struktur Penggajian

Struktur gaji (*salary structure*) terdiri dari tingkat gaji dalam organisasi atau skala nilai suatu jabatan/pekerjaan. Dengan struktu penggajian dimaksudkan adanya pembatasan minimum dan maksimum nilai pembayaran gaji pada suatu jabatan tertentu. Armstrong & Murlis (dalam Nurmansyah, 2008:221) menyatakan bahwa terdapat 4 tipe struktur penggajian yaitu:

a. Struktur penggajian bertingkat

b. Struktur yang tergantung dari lingkup pekerjaan karyawan
c. Kematangan/kedewasaan gaji (tingkatan gaji yang bertumbuh).
d. Struktur rata-rata usia

Pemilihan struktur di atas umumnya tergantung pada kompleksitas administrasi penggajian dari:

- Fleksibilitas kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dimana semua jabatan harus dialokasikan pada derajat gaji yang disesuaikan dengan kebutuha internal dan eksternal perusahaan.
- Besar keinginan penggunaan salah satu struktur sebagai alat pengawasan.
- Perhatian yang diberikan perusahaan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

2.2.5 Pertimbangan Sistem Penggajian

Sistem penggajian sangat berpengaruh terhadap perilaku karyawan di perusahaan untuk merancang suatu sistem terpadu yang memperhatikan pertimbangan berikut ini (Nurmansyah, 2008:215):

a. Penggajian yang dapat memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan.
b. Gaji yang diberikan mampu memotivasi karyawan.
c. Kemampuan perusahaan untuk membayar gaji.
d. Tingkat kesenjangan gaji yang diterima di perusahaan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan lain.
e. Kesesuaian dengan peraturan pemerintah.
f. Keadilan dalam penyusunan dan pemberian gaji.
g. Tingkat kepuasan karyawan secara umum terhadap gaji yang diterima.

2.3. Pengawasan

2.3.1 Pengertian Pengawasan

Beberapa ahli telah memberikan definisi mengenai pengawasan dalam konteks manajemen. Ekowanto (2010:121) mendefinisikan pengawasan atau pengendalian sebagai penilaian (pengukuran) dan koreksi terhadap pelaksanaan tugas oleh bawahan sehingga sesuai dengan rencana. Dengan demikian, fungsi Supervisi dapat dilakukan dengan asumsi adanya rencana-rencana yang disusun dengan baik dan terpadu, dan memiliki struktur organisasi yang jelas dan baik.

Menurut Hansen & Mowen (dalam Halim, dkk; 2003;14): pengendalian dan pengawasan adalah proses penetapan standar, dengan menerima umpan balik berupa kinerja sesungguhnya, dan mengambil tindakan yang diperlukan jika kinerja sesungguhnya berbeda secara signifikan dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Istilah pengawasan dalam bahasa Inggris disebut *controlling*, yang oleh Dale (dalam Winardi, 2009:224) dikatakan bahwa "… *the modern concept of control … provides a historical record of what has happened … and provides date the enable the … executive … to take corrective steps* …". Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung

arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncanakan.

2.3.2 Maksud dan Tujuan Pengawasan

Menurut Situmorang dan Juhir (2005:22) maksud pengawasan adalah untuk :

1. Mengetahui jalannya pekerjaan, apakah lancar atau tidak
2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
3. Mengetahui apakah penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam *planning* atau tidak.
5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning*, yaitu standard.

Rachman (dalam Situmorang dan Juhir, 2005:22) juga mengemukakan tentang maksud pengawasan, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu telah berjalan sesuai dengan instruksi serta prinsip?prinsip yang telah ditetapkan
3. Untuk mengetahui apakah kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan dan kegagalan-kegagalannya, sehingga dapat diadakan perubahan- perubahan untuk memperbaiki serta. mencegah pengulangan kegiatan-kegiatan yang salah.
4. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu berjalan efisien dan apakah dapat diadakan perbaikan-perbaikan lebih lanjut, sehingga mendapat efisiensi yang lebih benar.

2.3.3 Tipe Pengawasan

Donnelly, *et al.* (dalam Zuhad, 2004:302) mengelompokkan pengawasan menjadi tiga tipe dasar sesuai gambar berikut ini:

Gambar 2.2.: Tipe Pengawasan

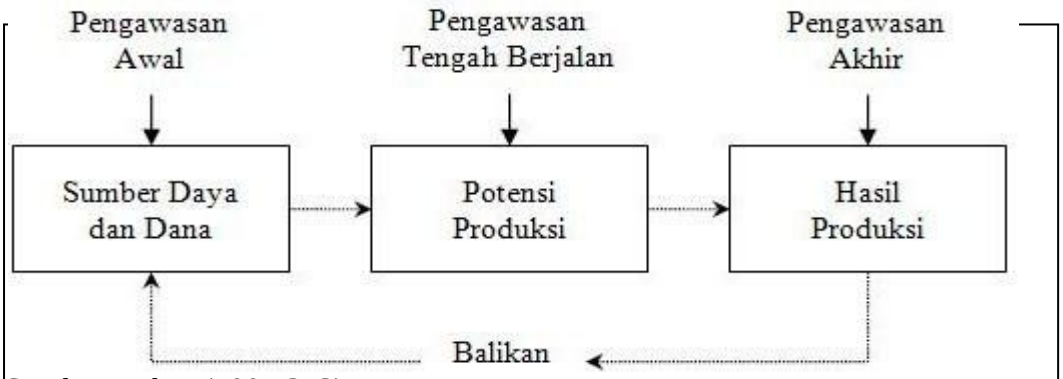
Sumber: Donnelly, *et. al*. (dalam Zuhad, 2004:302)

Pengawasan *feedback* (*feedback control*). Memusatkan perhatian pada hasil akhir. Tindakan korektif ditujukan ke arah proses pembelian

sumber daya atau operasi-operasi aktual. Tipe pengawasan ini mencapai namanya dari fakta bahwa hasil-hasil historikal mempengaruhi tindakan-tindakan masa mendatang.

Begitu pula dengan Ukas (2004:343) yang menyebutkan ada tiga fase pengawasan, yaitu (1) pengawasan awal, (2) pengawasan tengah berjalan, dan (3) pengawasan akhir. Lebih lanjut Maman Ukas memperjelas bahwa:

Gambar 2.3.: Lingkup Waktu Pengawasan



Sumber : Ukas (2004:343)

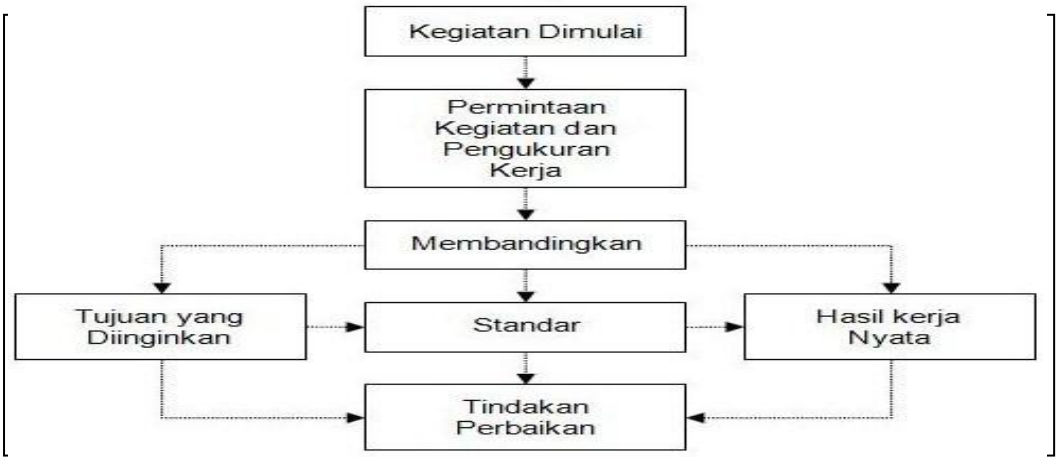
2.3.4 Proses Pengawasan

Proses pelaksanaan pengawasan oleh pimpinan dilakukan melalui beberapa tahap, seperti yang diungkapkan Tanri Abeng (dalam Harahap, 2002:11) bahwa "Manajemen kontrol adalah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang pimpinan untuk meneliti dan mengatur pekerjaan yang sedang berlangsung maupun yang telah selesai. Fungsi ini dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan antara lain: *establishing performance standard, measuring performance, evaluating performance, and correcting performance*."

Tiga unsur pokok dalam proses pengawasan (Ukas, 2004:338), yaitu:

1. Ukuran yang menyajikan bentuk yang diminta. Standar ukuran ini bisa nyata, mungkin juga tidak nyata, umum ataupun khusus, tetapi selama seorang masih menganggap bahwa hasilnya adalah seperti yang diharapkan.
2. Perbandingan antara hasil yang nyata dengan ukuran tadi. Evaluasi ini harus dilaporkan kepada khalayak ramai yang dapat berbuat sesuatu akan hal ini.
3. Kegiatan mengadakan koreksi. Pengukuran laporan dalam suatu pengawasan tidak akan berarti tanpa adanya koreksi, jikalau dalam hal ini diketahui bahwa aktivitas umum tidak mengarah ke hasil yang diinginkan.

Gambar 2.4.: Proses Pengawasan



Sumber : Ukas (2004:338)

2.3.5 Indikator Pengawasan Yang Efektif

Pengawasan atau pengendalian (*controling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan-tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Hasibuan (2007:22) mengatakan bahwa pengawasan karyawan meliputi pengawasan terhadap tingkat kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2.4. Hipotesis

1. Diduga gaji berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Diduga pengawasan adalah variabel yang paling kuat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

1.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di lokasi PT Vinsa Indo Sejahtera yang beralamat di Soekarno-Hatta No. 15, Arengka-Pekanbaru.

1.2. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *workshop* di PT Vinsa Indo Sejahtera (*Dealer* Chevrolet) Pekanbaru yang menurut data awal tahun 2012 berjumlah sebanyak 42 orang. Oleh karena jumlah populasi sedikit, maka penulis mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel dengan teknik sensus, sehingga jumlah responden adalah sebanyak 42 orang karyawan.

1.3. Jenis dan Sumber Data

Data utama yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber pertama, yakni para karyawan yang menjadi sampel penelitian. Selain itu juga akan dipergunakan data-data pendukung yang bersifat sekunder, seperti laporan kepegawaian, buku-buku penunjang serta jurnal-jurnal penelitian.

1.4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data mempergunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, yang telah memiliki pilihan jawaban tetap, sehingga responden tinggal hanya memilih salah satu jawaban yang paling mendekati keadaan sebenarnya. Sehingga model kuesioner dibuat secara tertutup *(close question).*

1.5. Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2009:89).

Dalam penelitian ini skala yang dipergunakan adalah bentuk skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2009:90). Contoh skala Likert yang dipergunakan adalah sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1).

1.6. Teknik Analisis Data

a) Deskripsi Variabel

Acuan dalam melakukan analisis deskriptif variabel, penulis mengadaptasi rumusan untuk mencari rentang skala sebagai tabel interval acuan dari Dajan (2003:123) sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(5 - 1)}{5}$$

$$0.8$$

Dimana :

RS = Rentang skala

m = Jumlah skala

Dengan hasil tersebut, maka jarak antar skala dari satu kelompok dengan kelompok lain adalah sebesar 0,8. Dari hasil pengolahan rentang skala tersebut, maka diperoleh sebuah tabel interval acuan berikut ini:

Tabel 3.1.: Interval Acuan Analisis Deskriptif

Rentang Skor	Keterangan
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju / Sangat Rendah/Tidak Memuaskan
1,80 - 2,59	Tidak Setuju / Rendah/Kurang Memuaskan
2,60 - 3,39	Netral / Biasa Saja
3,40 - 4,19	Setuju / Tinggi/Memuaskan
4,20 - 5,00	Sangat Setuju / Sangat Tinggi/Sangat Memuaskan

Sumber: Diolah untuk keperluan penelitian

b) Uji Hipotesis

Untuk menguji adanya pengaruh gaji dan supervisi terhadap disiplin kerja, akan dilakukan dengan mempergunakan analisis regresi berganda. Formulasi regresi berganda dilakukan dengan persamaan:

$\mathbf{Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon i}$, dimana:

Y : Disiplin Kerja

β_0 : Konstanta

$\beta_1 X_1$: Koefisien regresi variabel gaji

$\beta_2 X_2$: Koefisien regresi variabel pengawasan

εi : Faktor-faktor lain

Kemudian dilakukan uji signifikasi simultan (serentak) dengan menggunakan uji F. Formulasinya adalah (Arikunto, 2011:367):

$$F = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)}$$

Dimana,

F = Nilai hitung simultan

R^2 = Kuadrat regresi

n = Jumlah sampel

m = Jumlah variabel independen

1 = Jumlah variabel dependen

Level f signifikan α dalam penelitian ini sebesar 5% atau 0,05. Kriteria uji hipotesis pertama (H_1) dirumuskan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka Ho ditolak, atau seluruh variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka Ho diterima, atau seluruh variabel X secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, sehingga variabel bebas yang diuji tidak dapat menjelaskan perubahan pada variabel terikat.

Selanjutnya akan dilakukan uji parsial (uji t) untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan formulasi (Arikunto, 2011:367):

$$t\beta_i = \frac{\beta_i}{s\beta_i} \longrightarrow s\beta_i = \frac{se}{\sqrt{\Sigma(X_1 - \overline{X}_1)^2}} \longrightarrow se = \sqrt{\frac{\Sigma(Y - Y')^2}{n - 2}}$$

Dimana: X = variabel bebas

Y = variabel terikat

n = Jumlah sampel

Kriteria diterima atau ditolaknya H_0 adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka Ho ditolak, yakni variabel bebas secara terpisah memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka Ho diterima, yakni variabel bebas secara terpisah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y.

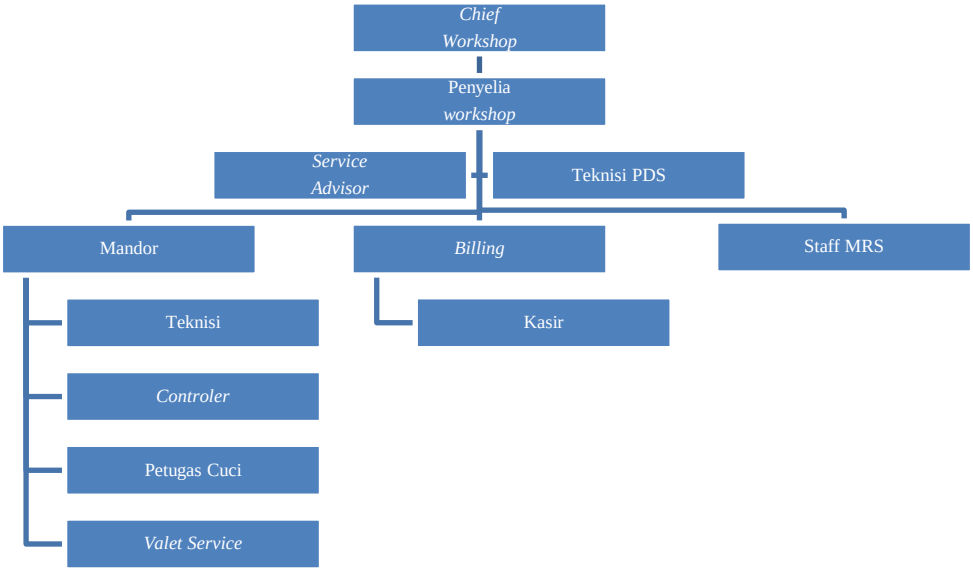
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Profil Singkat Perusahaan

PT Vinsa Indo Sejahtera (VIS) merupakan *dealer* yang menjadi distributor resmi kendaraan merek Chevrolet untuk Provinsi Riau. Kepercayaan ini diberikan oleh Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM), PT General Motor Indonesia (GMI), yang berbasis Jakarta. Pihak GMI sendiri mendapatkan kepercayaan dari produsen General Motor yang berpusat di Michigan, Amerika Serikat. Sejak awal beroperasinya VIS Pekanbaru tahun 1995, perusahaan ini memiliki kantor sekaligus *showroom* dan bengkel perawatan di Jalan Soekarno-Hatta No. 15 Arengka, Pekanbaru.

Secara umum, perusahaan terbagi menjadi dua divisi besar yaitu penjualan (*showroom*) dan perawatan (*workshop*). Lokasi kedua divisi disatukan pada satu area, dimana posisi *workshop* ditempatkan di bagian belakang bangunan *showroom*. Penyatuan ini dimaksudkan untuk memudahkan pelanggan yang ingin melihat-lihat atau membeli unit Chevrolet dan sekaligus juga dapat melakukan perawatan di tempat yang sama. Penyatuan ini akan menyebabkan layanan *one stop service* yang praktis bagi konsumen.

4.2. Struktur Organisasi



Sumber : PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi di *Workshop* PT. Vinsa Indo Sejahtera

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Latar Belakang Responden

Tabel 5.1. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Laki-laki	38	90
Perempuan	4	10
Total	**42**	**100**

Sumber: Data diolah berdasarkan lampiran 2

Tabel 5.2. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Kurang dari 25	23	55
25 - 35	10	24
36 - 45	8	19
46 - 55	1	2
Lebih dari 55	0	0
Total	**42**	**100**

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 2)

Tabel 5.3. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Setara S2	2	5
Setara S1	7	17
Setara D3	10	24
Setara SMA/SMK	23	55
Setara SMP	0	0
Total	**42**	**100**

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 2)

Tabel 5.4. : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Frekuensi (%)
Kurang dari 1	6	14
1- 3	25	60
4 - 6	10	24
7 - 9	1	2
Lebih dari 10	0	0
Total	**42**	**100**

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 2)

5.2. Analisis Deskriptif

5.2.1 Gaji

Tabel 5.5.: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Gaji

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Kelayakan gaji dalam memenuhi	3	18	13	6	2	42	3.3
	kebutuhan pokok	15	72	39	12	2	140	Biasa saja
2	Gaji mampu memotivasi untuk	0	3	20	11	8	42	2.4
	berprestasi lebih baik	0	12	60	22	8	102	Kurang memuaskan
3	Gaji dibayarkan sesuai peraturan	0	0	5	26	11	42	1.9
	dan tepat waktu	0	0	15	52	11	78	Kurang memuaskan
4	Tidak ada kesenjangan jauh	3	12	27	0	0	42	3.4
	dengan gaji di perusahaan lain	15	48	81	0	0	144	Memuaskan
5	Perusahaan adil dalam menyusun	3	23	16	0	0	42	3.7
	dan pemberian gaji ke karyawan	15	92	48	0	0	155	Memuaskan
6	Puas dengan program penggajian	2	24	16	0	0	42	3.7
	yang diberikan perusahaan	10	96	48	0	0	154	Memuaskan
		Skor rata-rata						**3.1**
		Kriteria Gaji						**Biasa saja**

Sumber: Data olahan (Berdasarkan lampiran 2)

5.2.2 Pengawasan

Tabel 5.6.: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Pengawasan

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Sebelum memulai kerja, atasan selalu	8	20	12	2	0	42	3.8
	mengecek kondisi & jumlah karyawan	40	80	36	4	0	160	Tinggi
2	Bahan kerja selalu diperiksa dengan	0	5	27	10	0	42	2.9
	baik oleh atasan sebelum bekerja	0	20	81	20	0	121	Biasa saja
3	Pengecekan mencakup pada kondisi	0	2	21	15	4	42	2.5
	peralatan kerja di bengkel	0	8	63	30	4	105	Rendah
4	SOP & metode kerja dipastikan	0	10	27	5	0	42	3.1
	dalam kondisi baik & mudah dipahami	0	40	81	10	0	131	Biasa saja
5	Atasan memantau metode kerja	0	0	12	25	5	42	2.2
	karyawan sesuai dengan SOP	0	0	36	50	5	91	Rendah
6	Pimpinan unit kerja masing-masing	0	5	29	8	0	42	2.9
	selalu di area kerja untuk mengawasi	0	20	87	16	0	123	Biasa saja
7	Pimpinan selalu melakukan *quality*	8	17	15	2	0	42	3.7
	control pada tiap hasil kerja	40	68	45	4	0	157	Tinggi
8	Dalam memeriksa hasil kerja juga	0	0	14	23	5	42	2.2
	termasuk pada ketepatan target waktu	0	0	42	46	5	93	Rendah
9	Bila ada ketidaksesuaian, atasan sigap	5	20	15	2	0	42	3.7
	melakukan tindakan perbaikan	25	80	45	4	0	154	Tinggi
		Skor rata-rata						**3.0**
		Kriteria Pengawasan						**Biasa saja**

Sumber: Data olahan (Berdasarkan lampiran 2)

5.2.3 Disiplin Kerja

Tabel 5.7.: Rekapitulasi Tanggapan Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata dan Kriteria
		SS	S	R	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Perusahaan memiliki aturan ketat	1	12	29	0	0	42	3.3
	tentang kepatuhan jam kerja	5	48	87	0	0	140	Biasa saja
2	Penyelesaian kerja sesuai dengan	0	8	28	6	0	42	3.0
	sasaran jumlah dan waktu	0	32	84	12	0	128	Biasa saja
3	Pekerjaan diselesaikan sesuai	0	10	27	5	0	42	3.1
	dengan standar kualitas kerja	0	40	81	10	0	131	Biasa saja
4	Prioritas menjadi pemahaman yang	0	5	29	8	0	42	2.9
	harus dimiliki oleh karyawan	0	20	87	16	0	123	Biasa saja
5	Setiap pekerjaan dilakukan sesuai	2	26	14	0	0	42	3.7
	prosedur dan metode kerja	10	104	42	0	0	156	Tinggi
		Skor rata-rata						**3.2**
		Kriteria Disiplin Kerja						**Biasa saja**

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 2)

5.3. Pengujian Hipotesis

Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel gaji dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan bagian *workshop* di PT. Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru. Hasil analisis dirangkum pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8.: Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikasi
Konstanta	2.019	7.680	0.000
Gaji	0.190	3.048	0.004
Pengawasan	0.209	3.221	0.003
R = 0.597 R^2 = 0.356 F_{tabel} = 3.220 t_{tabel} = 2,018			

Sumber: Data olahan (berdasarkan lampiran 1)

Dari Tabel 5.8. dapat ditarik sebuah persamaan regresi sebagai berikut: $\mathbf{Y = 2{,}019 + 0{,}190X_1 + 0{,}209X_2 + e_i}$ dimana persamaan ini dapat dimaknai:

- Jika diasumsikan variabel gaji dan pengawasan adalah konstan atau sama dengan nol, maka disiplin kerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 2,019. Hasil ini timbul dari kondisi gaji dan pengawasan yang telah ada sekarang ini tanpa adanya perubahan, baik meningkat maupun menurun.
- Jika variabel gaji ditingkatkan sebesar satu satuan, dan variabel pengawasan diasumsikan konstan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,190. Dengan simbol positif di depan nilai koefisien regresi pada variabel gaji, maka pengaruh yang ditimbulkan memiliki arah positif. Semakin tinggi karyawan mempersepsikan gaji yang diterimanya dari perusahaan, maka akan semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerjanya. Dengan nilai signifikasi 0,004 < α 0,05 serta nilai t_{hitung} 3,048 > t_{tabel} 2,018

menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

- Selanjutnya, jika variabel pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan variabel gaji diasumsikan konstan, maka kedisiplinan kerja karyawan akan dapat ditingkatkan sebesar 0,209. Simbol positif menandakan arah pengaruh yang positif, dan nilai signifikasi 0,003 < α 0,05 serta nilai t_{hitung} 3,221 > t_{tabel} 2,018 menunjukkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- Nilai R = 0,597 atau 59,7% mengindikasikan bahwa variabel gaji dan pengawasan memiliki hubungan yang cukup erat dengan disiplin kerja karyawan.
- Nilai R^2 = 0,356 mengisyaratkan bahwa disiplin kerja karyawan divisi *workshop* PT Vinsa Indo Sejahtera Pekanbaru sebesar 35,6% ditentukan oleh variasi yang terjadi pada variabel gaji dan pengawasan.

5.4. Pembahasan dan Implikasi Manajerial

5.4.1 Pengaruh Gaji Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian maka hipotesis pertama penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan terhadap gaji bisa mempengaruhi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja (Apriliatini, dkk, 2009; Dharmawan, 2011; Purwanti, 2011; dan Rosita, 2007).

Implikasi manajerial yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah meningkatkan kepantasan gaji dalam memenuhi kebutuhan dasar karyawan, mendorong agar gaji bisa memotivasi prestasi kerja, memperkecil kesenjangan besaran gaji, meningkatkan keadilan penyusunan dan pemberian gaji serta secara umum meningkatkan kepuasan karyawan pada program penggajian di perusahaan agar kedisiplinan kerja karyawan dapat diperbaiki.

5.4.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian maka hipotesis kedua penelitian terbukti kebenarannya atau H_0 ditolak. Hasil ini sekaligus sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan berpengaruh signifikan dalam menentukan tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan (Arisandy, 2004; Arika, 2011; Nurhikmah, 2010; dan Saktiyono, 2011). Dari perbandingan nilai t_{hitung} dan signifikasi, disimpulkan bahwa pengawasan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis ketiga juga bisa dibuktikan kebenarannya.

Implikasi manajerial yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara mengefektifkan pengawasan pimpinan kepada atasan, terutama

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

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Sebagai kesimpulan yang dapat penulis rumuskan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bagian sebelumnya adalah:

1. Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya adalah, semakin puas karyawan dengan gaji yang diterimanya maka tingkat kedisiplinan kerjanya akan semakin meningkat.
2. Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya adalah, perbaikan pada kondisi pengawasan oleh atasan akan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan secara signifikan.
3. Dengan nilai koefisien regresi variabel pengawasan yang lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel gaji, maka dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan secara dominan dipengaruhi oleh pola pengawasan pimpinan dibandingkan dengan pengaruh yang timbul dari faktor penggajian. Secara simultan, besarnya kontribusi variabel gaji dan pengawasan dalam menentukan perubahan yang terjadi pada disiplin kerja karyawan adalah sebesar 35,6 %. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh gaji dan pengawasan tidak terlalu kuat dalam menumbuhkan kedisiplinan kerja karyawan

6.2. Saran

Dengan melihat pembahasan hasil penelitian pada bagian sebelumnya, maka penulis merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dalam program perbaikan gaji disarankan agar besarannya disesuaikan untuk bisa memotivasi karyawan berprestasi lebih baik. Jika hal ini tidak dapat dimasukkan ke dalam gaji pokok, sebaiknya dibuatkan instrumen atau komponen gaji yang bersifat insentif prestasi/kinerja.
2. Ketepatan waktu pembayaran gaji perlu diperbaiki agar tidak lagi terjadi keterlambatan pembayaran. Untuk memudahkan manajemen penggajian disarankan agar perusahaan memanfaatkan program *automatic wage transfer* (transfer gaji otomatis) dari bank langsung kepada rekening masing-masing karyawan.
3. Para penyelia atau mandor disarankan untuk juga melakukan pengecekan awal (*precheck*) pada kondisi peralatan dan mesin-mesin yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Perlu ada *checklist* (daftar periksa) standar terhadap kondisi kesiapan peralatan dan mesin untuk dipergunakan setiap harinya.
4. Meskipun yang menjadi prioritas adalah kualitas hasil kerja, namun disarankan kepada para penyelia agar melakukan pengawasan lebih

intensif terkait dengan kecepatan proses pekerjaan sehingga konsumen tidak menunggu terlalu lama.

5. Penelitian ini memiliki keterbatasan dimana penilaian disiplin kerja dilakukan secara *self assessment* oleh karyawan sehingga hasilnya memiliki kecenderungan subyektif. Untuk itu kepada peneliti lain yang ingin melanjutkan atau memperbaiki penelitian ini, disarankan untuk mengubah model penilaian disiplin kerja menjadi *top down assessment*, yaitu dengan menyerahkan penilaian kepada atasan langsung karyawan yang bersangkutan.
6. Bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian disarankan untuk menambahkan variabel independen lainnya seperti penghargaan (*reward*), kondisi kerja, karakteristik individu dan lain sebagainya yang diasumsikan bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Rineka Cipta, Jakarta

Dessler, Gary, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta

Ekowanto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rosdakarya, Bandung

Guntur, Ietje S, 2003. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Erlangga, Jakarta.

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, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Bumi Aksara, Jakarta.

Moekijat, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian).* Penerbit Mandar Maju, Jakarta.

Nurmansyah, SR, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.* Unilak Press, Pekanbaru

Rivai, Veithzal & Ella. J. Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Rajagrafindo Press, Jakarta

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bagian Penerbitan STIE YKPN, Jogjakarta

Situmorang, Viktor dan Jusuf Juhir, 2005. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah.* Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis.* Penerbit Alfabeta, Bandung.

Ukas, Maman, 2004. *Manajemen: Konsep, Prinsip dan Aplikasi.* Penerbit Agnini, Bandung.

Zuhad, 2004. *Manajemen Kualitas.* Rineka Cipta, Jakarta

LAMPIRAN

Hasil Pengujian Regresi Berganda
Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Gaji[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597[a]	.356	.323	.22573

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaji

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.098	2	.549	10.779	.000[a]
	Residual	1.987	39	.051		
	Total	3.086	41			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaji

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.019	.263		7.680	.000
	Gaji	.190	.062	.393	3.048	.004
	Pengawasan	.209	.065	.416	3.221	.003

a. Dependent Variable: Disiplin kerja