

## **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PERALATAN PT. STATIKA MITRASARANA PADANG**

*Riani Elita Putri, Rini Sarianti, Menik Kurnia Siwi,  
Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang  
Email : ranielitaputry13@gmail.com*

*This study aims to determine and prove how much is the influence of Financial Compensation and Leaders Supervision on Employees' Discipline of Equipment Division PT. Statika Mitrasarana Padang. The type of research was causative. Population in this research was all employees at division of equipment of PT. Statika Mitrasarana Padang. Since the number of samples of this study were less than 100 people, population research method was used. Therefore, the samples on this study were the entire number of population that was as much as 42 respondents. The type of data used was secondary and primary obtained through the distribution of questionnaires to employees. The analytical method used was descriptive analysis and quantitative through multiple regression using SPSS version 15.00. The results of this study indicate that, (1) Financial Compensation has a positive and significant effect on employees' work discipline in equipment division of PT. Statika Mitrasarana, (2) Control of Leader have a positive and insignificant effect to work discipline of employees at division of equipment of PT. Statika Mitrasarana. The results of this study will be recommended to several related parties, among others for PT. Statika Mitrasarana Padang can improve and maintaining the discipline of its employees for the development of the company and for other researchers as a reference material that will continue the further research.*

**Keywords:** *Financial compensation, Leadership supervision, Work discipline*

### **PENDAHULUAN**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai suatu bidang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu organisasi. Unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu organisasi. Sehingga dalam manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, pengendali hingga penilai yang selalu berperan aktif dalam menjalankan aktivitas dan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tidak ada artinya sebuah organisasi jika bukan manusia yang mengendalikan semua kegiatan di sebuah organisasi. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap inilah yang akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja yang tercipta dan kecintaan terhadap pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif terhadap tujuan organisasi dan akan menciptakan kemajuan dalam berbagai hal di organisasi tersebut. Dan sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin yang rendah maka karyawan tersebut cenderung akan berperilaku negative bahkan cenderung melanggar aturan yang ada pada organisasi tersebut bahkan dapat menghancurkan segala kegiatan dan tujuan sebuah organisasi.

Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan (2012 : 193) "kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya." Tanpa adanya disiplin karyawan yang tinggi, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal karena salah satu penunjang tercapainya hasil kinerja sebuah organisasi adalah bagaimana tingkat kedisiplinan yang diciptakan oleh karyawan dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang tinggi.

Banyak hal yang menjadi tolak ukur disiplin atau tidaknya seseorang dalam menaati aturan – aturan yang ada di sebuah organisasi. Dalam penelitian ini, terlihat salah satu tolak ukur bagaimana rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari absensi atau ketidakhadiran karyawan selama bulan Juli - Desember 2016. Hal ini dapat kita lihat pada Tabel 1 berikut :

*Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang*

**Tabel 1 :** Absensi Karyawan Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang Periode Juli - Desember 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran Karyawan/bulan	Hari kerja	Tingkat Ketidakhadiran (%)
Juli	42	24 kali	24	2,38 %
Agustus	42	28 kali	26	2,56%
September	42	21 kali	25	2,00%
Oktober	42	15 kali	26	1,37%
November	42	6 kali	26	0,54%
Desember	42	43 kali	26	3,94%

*Sumber : Bagian HRD PT. Statika Mitrasarana Padang*

Kondisi ini memperlihatkan bahwa tingkat absensi karyawan di Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang masih tinggi. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya disiplin kerja pegawai dalam mematuhi aturan, beberapa pegawai datang terlambat, masih rendahnya kepatuhan pegawai terhadap norma-norma yang berlaku di organisasi, seperti banyaknya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk bersantai-santai dan sebagainya. Dewasa ini, di dalam perusahaan sendiri sering merasakan adanya dinamisasi dalam disiplin kerja dimana, keinginan untuk mendapatkan disiplin kerja yang sesuai dengan semestinya sudah jauh dari yang diharapkan, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan yang diberikan. PT. Statika Mitrasarana merupakan perusahaan nasional yang bergerak dibidang Jasa Konstruksi / Kontraktor.

Berdasarkan wawancara kepada beberapa orang karyawan dan bagian HRD yang penulis lakukan pada bulan Mei 2017, maka didapatkan data bahwa kompensasi yang diterima karyawan yaitu berupa gaji pokok, uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan dan ketenagakerjaan, tunjangan jabatan dan bonus yang diberikan di akhir tahun oleh pimpinan. Berdasarkan jawaban narasumber saat wawancara, pemberian bonus kepada karyawan itu dilakukan secara tidak pasti kepada tiap karyawannya. Sehingga karyawan yang bekerja lebih rajin dibandingkan karyawan lainnya akan mendapatkan bonus yang sama dari pimpinan, itu disebabkan karena tidak ada acuan terhadap pemberian bonus tersebut.

Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan tidak terlalu ketat. Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang para karyawan yang bekerja sebagai mekanik ada yang bertugas di WorkShop yang terletak di Jalan Khatib Sulaiman No. 89 Padang dan ada juga yang bertugas di kantor cabang lainnya. Karena tiap-tiap karyawan bekerja di tempat yang berbeda-beda sehingga pimpinan tidak terlalu mengamati dan mengawasi kerja karyawannya secara langsung. Dan juga pimpinan hanya mengawasi berdasarkan absensi yang telah diisi tiap harinya. Karyawan yang sering tidak hadir tepat waktu pada jam masuk kerja, jarang diberikan peringatan oleh pimpinan. Sehingga itu sudah menjadi kebiasaan beberapa karyawan.

Bertitik tolak dari fenomena-fenomena yang terjadi mengenai disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang, diduga adanya beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di antaranya yaitu pemberian kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan perusahaan. Menurut Hasibuan (2012:194) menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti : 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa (gaji dan kesejahteraan), 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, dan 8) hubungan kemanusiaan. Adapun tujuan dari

penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang dan untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang.

Disiplin merupakan suatu kunci yang menjadi tolak ukur tercapainya tujuan perusahaan dalam menjalankan segala aktifitas didalamnya. Fathoni (2006:172) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, kedisiplinan terlihat dari sadarnya pegawai untuk datang ke kantor tepat waktu, pulang tepat waktu, dan mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan dengan baik. Kedisiplinan biasanya dikaitkan dengan absensi kehadiran, pelaksanaan tugas-tugas dan lain-lain.

Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang terlihat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi finansial dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan. Pemberian kompensasi finansial mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dimana kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya untuk mencukupi segala kepentingan masing - masing (Wilson 2012 : 255). Maka dari itu diperlukan pemberian kompensasi finansial untuk dapat meningkatkan disiplin karyawan. Menurut Werther dan Davis dalam Sinambela (2016 : 227), pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, maka karyawan akan merasa senang hati dan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas tersebut.

Pengawasan merupakan proses pengamatan hingga penilaian dari seluruh kegiatan perusahaan guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan tujuan dari rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sasaran penguawasan adalah untuk menunjukkan kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud memperbaikinya dan mencegah agar tidak terulang kembali (Hendri Fayol dalam Siagian, 2007 : 125). Dan pengawasan yang terlihat pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang adalah kurang efektif dan kurangnya evaluasi serta koreksi langsung dari pimpinan kepada karyawan yang kurang disiplin, karena ada beberapa cabang kantor lainnya dan beberapa karyawan yang turun langsung ke lapangan, sehingga pimpinan tidak bisa melihat langsung bagaimana kerja para karyawannya.

## **METODE PENELITIAN**

Teknik analisis penelitian adalah menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kausal, dimana penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan hubungan sebab akibat dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini ialah Kompensasi Finansial dan Pengawasan Pimpinan, lalu variabel terikat pada penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Objek penelitian ini ialah pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang dan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan kuantitatif melalui regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 15.00. Dan teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode penelitian populasi yaitu mengambil semua populasi untuk menjadi responden. Alasannya karena jumlah sampel kurang dari 100, sehingga seluruh populasi pada Divisi Peralatan ini menjadi sampel penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda adalah persamaan yang memungkinkan terlihatnya pengaruh yang mendekati kenyataan antara variabel yang ada dan untuk mengukur serta menganalisis pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu kompensasi finansial ( $X_1$ ) dan pengawasan pimpinan ( $X_2$ ) yang mempengaruhi disiplin kerja ( $Y$ ) dengan menggunakan program SPSS 15.00.

**Tabel 2.** Analisis Regresi Berganda

**Coefficients(a)**

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	B	B	Std. Error
(Constant)	63.328	7.996			7.920	.000
X1	.269	.116	.379		2.315	.026
X2	.155	.251	.101		.619	.540

a Dependent Variable: Y

Sumber :*Pengolahan Data Statistik SPSS versi 15 (2017)*

Berdasarkan tabel 2 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut :

$$Y = 63,328 + 0,269(X1) + 0,155(X2) + e$$

Dimana :

a = Konstanta

Y = Disiplin Kerja

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Pengawasan Pimpinan

e = Standart Error

Dari persamaan pada tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 63,328 yang berarti bahwa jika kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan adalah nol, maka nilai variabel disiplin kerja karyawan sebesar 63,328. Lalu terlihat bahwasannya Y yaitu variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Lalu pada  $X_1$  yaitu variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif sebesar 0,269 dan nilai signifikan berada  $< 0,05$  yaitu 0,026. Kemudian, pada  $X_2$  yaitu variabel pengawasan pimpinan memiliki pengaruh positif sebesar 0,155 dan nilai tidak signifikan karena berada  $> 0,05$  yaitu 0,540.

**Tabel 3.** R Square

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436(a)	.190	.148	3.934

a Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber :*Pengolahan Data Statistik SPSS Versi 15 (2017)*

Berdasarkan tabel 3 tersebut dapat dilihat adjusted Rsquare 0,190 artinya kontribusi variabel kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana adalah 0,190 atau 19,0% sedangkan 81,0% ditentukan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, seperti ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan dan faktor lainnya.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka dilakukan pengujian hipotesis melalui Uji t. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Hipotesis 1**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Kompensasi Finansial yang menyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang. Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui nilai sig sebesar  $0,026 < \alpha = 0,05$  dan nilai pengaruh positif sebesar 0,269. Hal ini berarti bahwa Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Jadi dapat disimpulkan apabila pemberian kompensasi finansial ditingkatkan maka disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang juga akan meningkat. Sehingga hipotesis I ( $H_a$ ) diterima.

### **Hipotesis II**

Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh nilai sig dari Pengawasan Pimpinan sebesar  $0,540 > \alpha = 0,05$  dan nilai pengaruh positif sebesar  $0,155$ . Artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Sehingga hipotesis 2 ( $H_a$ ) ditolak.

### **Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang**

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi kompensasi finansial dengan skor rata-rata dari variabel kompensasi finansial adalah  $4,23$  dengan tingkat capaian responden  $84,63\%$  yang berarti kompensasi finansial pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang sudah lumayan baik pengelolaannya, tapi akan lebih bagus jika lebih diperbaiki lagi dari sistem pembagian gaji, bonus, insentif, tunjangan dan hal lainnya. Sedangkan frekuensi variabel disiplin kerja pegawai dengan rerata  $4,21$  dengan tingkat capaian responden  $84,15\%$ , ini artinya disiplin kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang masih tergolong baik. Oleh karena itu, karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang perlu meningkatkan disiplin kerja agar tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan maksimal sehingga terpenuhinya tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Setelah dilakukan analisis dan uji hipotesis, diperoleh koefisien regresi sebesar  $0,269$  dengan  $\text{sig} = 0,026 < \alpha = 0,05$  yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, beberapa pernyataan pada indikator kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang kuat, yang mana semakin besar kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan. Dan sebaliknya, jika beberapa indikator dalam variabel kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, fasilitas dan lain – lain yang diterima oleh karyawan kecil, maka tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang juga akan menurun. Pada fenomena di PT. Statika Mitra Sarana Padang, terlihat indikator kompensasi finansial seperti pemberian bonus yang diberikan belum seperti yang diharapkan karyawan, padahal kompensasi finansial memiliki pengaruh kuat untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Dari hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_1$  yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Werther dan Davis dalam Sinambela (2016 : 227), yang mana pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku positif dan sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Sehingga pemberian kompensasi finansial yang cukup dan memadai akan menimbulkan sikap para karyawan untuk berperilaku baik dalam organisasi. Dan kemudian para karyawan akan meningkatkan kedisiplinan mereka dalam menaati aturan – aturan di PT. Statika Mitra Sarana Padang.

#### **2. Pengaruh Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang**

Dari distribusi frekuensi pengawasan pimpinan dengan skor rata – rata total dari variabel pengawasan  $4,47$  dengan tingkat capaian responden  $89,38\%$  yang berarti pengawasan pimpinan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang tergolong baik. Sedangkan frekuensi variabel disiplin kerja karyawan dengan rerata  $4,21$  dengan tingkat capaian responden  $84,15\%$ , ini artinya disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang belum maksimal. Maka dari itu perlu meningkatkan disiplin kerja saat bekerja menjalankan tugas agar terpenuhinya tujuan dari perusahaan yang bersangkutan.

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang dapat terlihat berdasarkan hasil koefisien regresi sebesar  $15,5\%$  dengan  $\text{sig} = 0,540 > \alpha = 0,05$ , walaupun tidak signifikan tapi pengawasan memiliki pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang. Pada fenomena yang terlihat di PT. Statika Mitra Sarana Padang

dalam hal pengawasan pimpinan, pimpinan pada divisi peralatan sering turun ke lapangan di berbagai kantor cabang lainnya, sehingga tidak terlalu efektif pengawasan yang dilakukan pada karyawan divisi peralatan yang terletak di Padang. Walaupun begitu, para karyawan tetap menjaga dan meningkatkan kedisiplinan bekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing – masing. Hal ini mematahkan hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang. Ada beberapa faktor – faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti bagaimana keteladanan pimpinan, sanksi hukuman yang diberikan saat melanggar aturan di perusahaan, serta bagaimana hubungan kemanusiaan yang tercipta antara karyawan, pimpinan serta seluruh pihak yang berkaitan dalam menjalankan aktifitas pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Menurut Hazairin Habe (2012) mengenai Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung yang mana terdapat pengaruh antara Pengawasan terhadap Disiplin.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferisca Nurwidyanti dkk (2015) mengenai pengaruh pengawasan dan iklim organisasi terhadap motivasi dan disiplin kerja pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sehingga diartikan bahwa disiplin kerja yang baik pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang tidak bergantung pada ketat atau tidaknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan Divisi Peralatan PT. Statika Mitra Sarana Padang. Karena pengawasan pimpinan bukanlah tolak ukur para karyawan dalam meningkatkan tingkat kedisiplinannya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan terhadap hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis berganda antara variabel – variabel penyebab terhadap variabel akibat, pengaruh kompensasi finansial dan pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang, maka dapat diambil kesimpulan bahwa (1) variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang Artinya apabila pemberian kompensasi finansial lebih besar dan ditingkatkan lagi, maka tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang juga akan meningkat. Karena dalam beberapa indikator pada pernyataan variabel kompensasi finansial, ada yang memiliki pengaruh untuk lebih meningkatkan tingkat disiplin kerja para karyawan dan (2) variabel pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang. Artinya, walaupun pengawasan memiliki pengaruh positif, namun itu tidak terlalu signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Semakin ketat pengawasan pimpinan yang dilakukan, tidak menjamin para karyawan akan meningkatkan kedisiplinannya, itu harus diimbangi dengan peningkatan faktor lainnya agar disiplin kerja karyawan pada PT. Statika Mitra Sarana Padang dapat meningkat dengan baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran, (1) Bagi PT. Statika Mitra Sarana. Dari hasil deskripsi penilaian variabel kompensasi finansial capaian responden terendah terdapat pada indikator bonus. Hal ini berarti pemberian bonus oleh perusahaan terhadap karyawan belum optimal dan belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Maka dari itu pimpinan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitra Sarana Padang memperbaiki pemberian bonus kepada karyawan apabila ada tambahan jam kerja baik di dalam kantor atau pun di luar kantor dan tambahan tugas lainnya. Karena pemberian kompensasi finansial akan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Lalu dari hasil penelitian disikripsi variabel pengawasan pimpinan, capaian responden terendah terdapat pada indikator membandingkan pelaksanaan dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini berarti pimpinan belum sepenuhnya melakukan perbandingan antara hasil kinerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Dari perbandingan hasil kinerja dengan standar biasanya akan diperoleh penilaian, yaitu (a) Mencapai disiplin kerja yang baik karena sudah berada di atas standar, (b) Tingkat disiplin sudah baik, namun pada tingkat yang paling minimum karena masih sama dengan standar, dan (c) Tingkat disiplin kerja yang semakin buruk karena tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan dan yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu sebaiknya pimpinan lebih meningkatkan pemeriksaan hasil kerja dan kedisiplinan karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan

referensi untuk peneliti selanjutnya. Penulis menyarankan untuk meneliti faktor – faktor lain yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, Wilson . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahman. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Habe, Hazairin. (2012). *Hubungan pengawasan dengan disiplin kerja karyawan pada CV. Kencana Baru Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen Vol. 1, No.2 (1-7).
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurwidyanti, Ferisca. (2015). *Pengaruh Pengawasan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau*. Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VII No. 3.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.