ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PERUM PERHUTANI KPH KEDIRI

Oleh:

YUNITA TRI WARDANI

NPM : 14.1.02.02.0041

Dibimbing oleh :

1. **Edy Djoko Soeprajitno M.M**
2. **Dhiyan Septa Wihara, M.M**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2018

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2018
YUNITA TRI WARDANI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap	: Yunita Tri Wardani
NPM	: 14.1.02.02.0041
Telepun/HP	: 081226126611
Alamat Surel (Email)	: yunita.panda.1996@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Kompensasi , Motivasi Kerja, Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perum Perhutani Kph Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi-Manajemen
Nama Perguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat Perguruan Tinggi	: Jalan K.H Ahmad Dahlan No. 76 Mojoroto, Kota Kediri, Kediri, Jawa Timur.

Dengan ini menyatakan bahwa :

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarisme;

b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 05 Agustus 2018
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Edy Djoko Soeprajitno, M.M **NIDN. 0715106203**	**Dhiyan Septa Wihara, M.M** **NIDN. 0730098401**	**Yunita Tri Wardani** **NPM. 14.1.02.02.0041**

PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI KERJA, DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PERUM PERHUTANI KPH KEDIRI

Yunita Tri Wardani
14.1.02.02.0041
Ekonomi - Manajemen
Yunita.panda.1996@gmail.com
Dibimbing oleh:
Edy Djoko Soeprajitno, M.M dan Dhiyan Septa Wihara, M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi masalah disiplin kerja karywan pada Perum PERHUTANI KPH Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) pengaruh kompensais terhadap disiplin kerja, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, (4) pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan populasinya adalah pegawai Perum Perhutani KPH Kediri dengan jumlah respond 74 orang. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan metode kuantitaif dan dibantu menggunakan program *software* SPSS versi 23. Teknik analisi data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian, sebaiknya pimpinan perusahaan perum Perhutani KPH Kediri memipin karyawan dengan baik dengan memberikan kompensasi yang adil, memberikan motivasi kerja kepada seluruh pegawainya dan selalu melakukan pengawasan agar karyawan lebih disiplin kerja.

Kata kunci : kompensasi, Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja.

I. LATAR BELAKANG

Usaha terpenting yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan yaitu mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam sebuah organisasi terutama perusahaan. Jika MSDM yang ada di satu perusahaan tidak baik, maka bagian lainnya pun juga tidak baik, karena fungsi MSDM adalah

melakukan Pengadaan, dan Seleksi tenaga kerja, yang akan ditempatkan untuk mengisi posisi lainnya di dalam perusahaan itu sendiri, seperti pada posisi keuangan, pemasaran, dan operasional. jadi apabila bagian MSDM tidak baik, maka bagian lain pun tidak akan baik.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik dapat mendorong perusahaan mencapai tujuan dengan baik pula. Tentu memerlukan proses untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan, salah satunya menuntut seluruh pegawai untuk disiplin terhadap aturan- aturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan oleh perusahaan itu sendiri. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014:184)

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Dengan disiplin yag dimiliki dari diri seorang pegawai akan berdampak baik bagi perusahaan, oleh karena itu perlu untuk sebuah perusahaan memperhatikan kedisiplinan bagi pegawainya. Menurut Hasibuan (2016:193) dalam bukunya menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Alasan dari penelitian ini karena ada saja pegawai yang masih saja datang terlambat ataupun keluar kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi. Kurangnya pemanfaatan jam kerja atau kedisiplinan inilah yang akan berdampak pada kinerja perusahaan. Keadaan yang seperti ini bisa saja disebabkan oleh berbagai masalah seperti kurangnya kompensasi, motivasi kerja, dan pengawasan yang efektif dari pimpinan. Maka perlu adanya suatu tindakan dari perusahaan untuk menegakkan kedisiplinan dan dapat di terapkan dengan baik. Kedisiplinan seorang pegawai dapat dibentuk oleh diri sendiri dan juga organisaisi. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung

atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Dari pengertian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu balas jasa atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan atas hasil kerja yang dicapai untuk kepentingan perusahaan yang dapat berupa uang maupun fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan kompensasi yang dirasa sudah cukup untuk memuaskan hasrat seorang pegawai, maka akan membentuk disiplin kerja pada diri pegawai dan menghasilkan prestasi kerja yang baik untuk perusahaan tersebut. Namun kompensasi bukanlah faktor yang paling utama dalam pembentukan karakter disiplin pada pegawai, melainkan dapat dipengaruhi oleh prestasi kerja yang didukung oleh motivasi. Prestasi kerja yang memuaskan dapat muncul ketika orang tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi dapat dikatakan juga sebagai alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang atau pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan suatu pekerjaan yang didapatnya. Motivasi muncul dari diri sendiri dan juga dorongan dari orang lain. Orang lain dalam hal ini bisa dikatakan keluarga maupun kelompok organisasi.

Seorang pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk mengerjakan sesuatu, tentu pekerjaan tersebut dapat selesai sesuai waktu yang diharapkan. Motivasi yang tumbuh dari dorongan orang lain dapat meningkatkan kedisiplinan dalam dunia kerja, artinya dengan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan, pekerjaan tersebut akan terselesaikan tanpa mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tersebut. Menurut Handoko (2007:251) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Dalam hal ini faktor internal perusahaan seperti pimpinan perusahaan juga sangat berpengaruh untuk pembentukan motivasi pegawainya. Namun, yang menyebabkan lemahnya disiplin kerja pada pegawai juga dapat

dilihat karena kesalahan manajemen atau pimpinan perusahaan dalam memberikan motivasi kepada pegawainya. Pemberian motivasi yang sering dilakukan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi kerja, penghargaan, kenaikan jabatan dan lainnya. Hal ini dapat diterapkan atau di contoh oleh semua perusahaan demi untuk meningkatkan disiplin dan kinerja dari perusahaan agar lebih baik.

Handoko (2007:359) dalam buku nya mendefinisikan pengawasan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Definisi ini menunjukkan adanya hubungan yang erat antara pengawasan dan disiplin pegawai. Dengan pengawasan yang lebih baik akan mendukung terlaksananya suatu pekerjaan secara efektif dan tepat pada waktu yang ditentukan. Pengawasan oleh pimpinan juga dilakukan untuk melihat apakah pegawainya benar-benar bertanggung jawab dalam pengerjaan tugas yang di embannya, karena masih banyak ditemui seorang pegawai yang serius dalam pengerjaan tugas-tugasnya pada saat seorang pimpinan berada di lingkungan perusahaan. Namun, saat pimpinan berada pada luar lingkungan perusahaan pegawai tersebut merasa terbebas dari pengawasan dan bermalas-malas an dalam mengerjakan tugasnya.

Pelaksanaan suatu kegiatan tanpa adanya pengawasan dapat mengakibatkan disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi (Hasibuan, 2010:184). Dengan disiplin yang tinggi akan mampu mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan instansi secara maksimal, baik dilihat dari disiplin waktu, peraturan, maupun tata tertib yang telah dibuat dalam instansi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Eva Dila (2015) dengan judul Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda hasil analisis menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh terhadap variabel disiplin kerja pegawai sebesar 68%.

Dari penelitian-penelitian di atas belum ditemukan adanya penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menggali pengaruh antar variable-variabel tersebut

terhadap disiplin kerja pegawai Perum Perhutani KPH Kediri. Perum Perhutani merupakan badan usaha milik Negara (BUMN) yang awalnya berada dibawah departemen kehutanan diberi tanggung jawab dalam hal pengelolaan hutan di pulau jawa, khususnya Jawa Tengah dan Jawa Timur sejak tahun 1972. Selanjutnya diperluas pada tahun 1978 dengan masunya kawasan hutan Negara di Jawa Barat. Pada tahun 2001 bentuk pengusahaan Perum Perhutani ditetapka oleh pemerintah sebagai BUMN berbentuk Perseroan Terbatas (PT). berdasarkan pertimbangan-pertimbanagn tanggung jawab social dan lingkungan yang dimiliki PT. perhutani, bentuk perusahaan PT tersebut kembali menjadi BUMN dengan dengan bentuk perum sesuai PP no 30 tahun 2003. Dengan visi menjadikan perusahaan unggul dalam pengelolahan hutan.

Untuk menjadikan perusahaan unggul dalam pengolahan hutan, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang unggul pula. Manajemen sumber daya manusia penting untuk diwujudkan karena manajemen bisa menjadi sumber yang signifikan bagi keunggulan kompetitif sebuah perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut salah satunya dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja bukan saja dilihat dari seberapa patuhnya kepada tata tertib dan norma-norma yang ada didalam perusahan, melainkan juga dapat terwujud dari seberapa besar kompensasi yang didapatnya dari hasil kerja dan motivasi bekerja pegawai tersebut serta selalu dilakukan pengawasan agar lebih mengetahui kinerja seorang pegawai dalam berkerja didalam perusahaan.

di Perum Perhutani KPH Kediri.

II. METODE

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi kerja dan pengawasan serta menggunakan variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga analisis data dilakukan secara statistik. Teknik yang di gunakan dalam penelitian ini adalah teknik penelitian bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini dilakukan pada pada perum perhutani KPH Kediri. Adapun waktu penelitian ini memerlukan tiga bulan yaitu dari bulan Maret sampai bulan Mei 2018.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai perum

perhutani KPH Kediri dengan jumlah 494 pegawai yang terdiri dari 3 bidang. Dari jumlah populasi tersebut peneliti mengambil 15% dari jumlah populasi, maka sampel yang digunakan dalam penelitian oleh peneliti sebanyak 74 pegawai.Dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

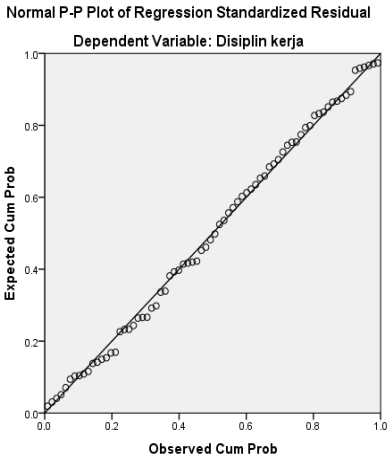
A. HASIL .

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 4.2

Grafik Normal p-p Plot



Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Hasil kurva *normal probability plot* memperlihatkan bahwa titik – titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7

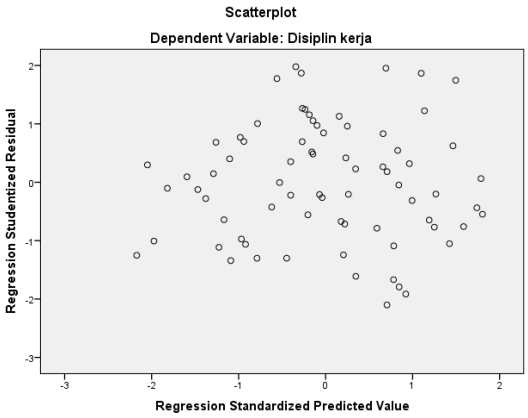
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Keterangan
Kompensasi	4,851	Bebas Multikolinearitas
Motivasi kerja	5,854	Bebas Multikolinearitas
Pengawasan	1.530	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari tabel diatas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF lebih besar dari 0,10 dan lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas atau *independent* dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastitas



Gambar 4.3

Uji Heterokedastitas

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedatisitas, sehingga layak untuk digunakan.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.745	.734	1.776	1.220

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Uji autokorelasi dilakukan dengan mengitung nilai durbin Watson (DW). Bebas autokorelasi terjadi jika d berada diantara nilai batas du atau dapat dirumuskan sebagai berikut :

Du<Dw<-Du

Dalam analisis ini DW di peroleh sebesar 1.220, sedangkan nilai DW tabelnya untuk tingkat α = 5% dengan n = 74 dan k = 3. Nilai durbin.

Watson (dw) yang dihasilkan adalah 1.220 nilai du (3,74)= 1,707 Sehingga 4-du= 4-1,707 =2,293. Dapat disimpulkan nilai durbin Watson (dw) terletak antara du s/d 4-du sehingga asumsi autokorelasi telah dipenuhi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.9

Hasil Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.263	2.174		4.720	.000		
	Kompensasi	.224	.086	.348	2.615	.011	.206	4.851
	Motivasi Kerja	.227	.106	.312	2.138	.036	.171	5.854
	Pengawasan	.364	.080	.340	4.558	.000	.654	1.530

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$Y = 10,263 + 0,224\ X_1 + 0,227\ X_2 + 0,364\ X_3 + e$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

a = 10,263 : Artinya apabila variabel koompensasi, motivasi kerja dan pengawasan di asumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka variabel Y (disiplin kerja) memiliki nilai 10,263.

b_1 = 0,224 X_1 : besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 0,224 artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,224 bila variabel lainnya konstan.

b_2= 0,227 X_2 : besarnya va riabel motivasi kerja adalah sebesar 0,227 artinya bahwa setiap peningkatan motivasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,227 bila variabel lainnya konstan.

b_3= 0,364 X_3 : besarnya variabel pengawasan adalah sebesar 0,364 artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,364 bila variabel lainnya konstan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2) :

Tabel 4.10

Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Nilai adjusted R Square adalah 0,745 menunjukkan besarnya variasi kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan pengawasan (X3) dalam menjelaskan variasi disiplin kerja (Y) adalah sebesar 74,5%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada variabel lain sebesar 25,5 % yang dapat menjelaskan disiplin kerja tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.863[a]	.745	.734	1.776	1.220

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial Dengan t-test

Tabel 4.11

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.263	2.174		4.720	.000		
	Kompensasi	.224	.086	.348	2.615	.011	.206	4.851
	Motivasi Kerja	.227	.106	.312	2.138	.036	.171	5.854
	Pengawasan	.364	.080	.340	4.558	.000	.654	1.530

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Berdasarkan hasil Regresi pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa :

Kompensasi (X_1) : Nilai $_t$hitung = 2.615> $_t$tabel = 1,228 atau nilai sig =0,011< 0,05 artinya kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y)

Motivasi kerja (X_2) : Nilai $_t$hitung = 2.138 > $_t$tabel = 1,228 atau nilai sig 0,036 < 0,05 artinya motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

Pengawasan (X_3) : Nilai $_t$hitung = 4.558 > $_t$tabel = 1,228 atau nilai sig 0,000 < 0,05 artinya pengawasan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

b. Uji simultan Dengan F test

Tabel 4.12

Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	645.223	3	215.074	68.188	.000[b]
	Residual	220.791	70	3.154		
	Total	866.014	73			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS dari data primer yang telah diolah 2018

Dari hasil perhitungan stastisik dengan menggunakan SPSS yang diringkas pada tabel 4.12 bahwa nilai Fhitung 68.188 > Ftabel = 2.73 atau nilai sig 0,000 < 0,05 artinya secara simultan (bersama-sama) variabel kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan pengawasan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y)

B. Pembahasan

Hasil analisis hubungan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai perum perhutani KPH Kediri secara deskriptif dengan menggunakan analisis tabel maupun dengan analisis statistic dapat penulis jelaskan di bawah ini.

1. Pembahasan Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di perum perhutani KPH Kediri, peneliti memperoleh informasi dari pegawai bahwa kompensasi yang diterima pegawai sudah cukup memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linear berganda, diperoleh t hitung sebesar 2.615 lebih besar dari t tabel yaitu 1,228 atau nilai signifikansi sebesar 0,11 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, membuktikan bahwa kopensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan pada pegawai perum Perhutani KPH Kediri Semakin tinggi pula

disiplin kerja karyawan dalam perusahaan.

2. **Pembahasan Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di perum perhutani KPH Kediri, peneliti memperoleh informasi dari pegawai bahwa pimpinan perusahaan telah memberikan motivasi kerja terhadap pegawainya, sehingga kedisiplinan pada diri seorang pegawai dapat terbentuk. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 2.138 lebih besar dari t tabel sebesar 1,228 atau nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05 sehingga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin baik motivasi kerja karyawan, maka semakin baik pula disiplin kerja pada pegawai Perum Pehutani KPH Kediri.

3. **Pembahasan Pengaruh Pengawasan Terhadap disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di perum perhutani KPH Kediri, peneliti memperoleh informasi dari pegawai bahwa pengawasan kerja dapat membuat karyawan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh t hitung sebesar 4.558 lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 1,228 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga, membuktikan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, artinya semakin baik pengadaan pengawasan dalam perusahaan menjadikan perum Perhutani KPH Kediri akan semakin menumbuhkan semangat dan kegairahan para karyawan dalam meningkatkan disiplin kerja.

4. **Pembahasan Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di perum perhutani KPH Kediri, peneliti memperoleh informasi dari pegawai bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan pengawasan secara bersama-sama sudah mempengaruhi dan

meningkatkan kedisiplinan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 68.188 lebih besar dari Ftabel 2,73 atau nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan pengawasan berpengrauh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian kompensasi yang cukup tinggi, Motivasi kerja yang baik dan pengawasan yang efektif akan berdampak pada disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri.

IV. PENUTUP

A. SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri.
3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri.
4. Kompensasi, motivasi kerja, dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH Kediri. Variabel pengawasan mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap disiplin kerja daripada variabel lain.

B. SARAN

Dari kesimpulan atas hasil penelitian yang telah ditarik, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

   Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan menjadi variable yang paling berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pada pegawai Perum Perhutani KPH

Kediri. Perusahaan telah mampu memberikan pengawasan yang optimal kepada pegawai sehingga karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan. dengan demikian diharapkan perusahaan lebih meningkatkan pengawasan didalam perusahaan.

Selain itu perusahaan juga memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai apakah sudah sesuai dengan hasil kerja yang diperoleh pegawai. Dengan demikian perusahaan dapat mengetahui bahwa kompensasi menjadi penjamin mutu kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan juga Pemimpin perusahaan harus mampu memberikan motivasi kerja yang baik kepada karyawan agar lebih termotivasi untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa masih ada pengaruh lain di luar variabel dalam penelitian ini. Sehingga untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang disiplin kerja karyawan dengan menambah atau mengganti variabel penelitian dalam penelitian ini dengan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya agar hasil penelitian selanjutnya lebih maksimal.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ayer, Johanes Elizer Dkk. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. Agri-SosioEkonomi Unsrat ISSN 1907-4298, volume 12 nomor 3A, November 2016:27-46.

Bob Sabran dan Devri Barnadi. 2016. *"Manajemen Edisi Kesepuluh"* . Jakarta: Erlangga

Farid Dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai PT. PLN Distribusi Jawa Timur Area Malang. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 2 No.1 Maret 2016.

Fitrianingrum, E.Dila. 2015. Pengaruh Pengwasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. eJournal Administrasi Negara, 3 (5), 2015 : 1644 - 1655

Handoko, T.Hani. 2013. *"Manajemen Edisi II"* . Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA

Hasibuan, Malayu, S, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

https://id.wikipedia.org/wiki/Disiplin (diakses pada hari kamis tanggal 12 oktober 2017 pada pukul 2.42 PM)

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Manik, Ima Sarianti. 2015. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Kasus Karyawan Pt. Lotte Shopping Indonesia Cabang Pekanbaru). Jom FISIP Vol 2 No.2-Oktober 2015.

Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen.* Yogyakarta : Gadjah Mada UniversityPress

P. Robbins Stephen dan Mary Coulter .2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh.* Jakarta : Erlangga

Sari, Puput Mareta Dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XII No.2, Oktober 2015.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D***.** Bandung : Penerbit Alfabeta

_____. 2016. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung : penerbit Alfabeta

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga