

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU

Fitria Damayanti

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra Indramayu

Email: fitria.damayanti@unwir.ac.id

Abstrak

Peneliti dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru, maka peneliti memberikan kesimpulannya sebagai berikut: Disiplin Guru melalui indikator, Sikap hormat terhadap peraturan, Sikap hormat terhadap ketetapan perusahaan, Kesadaran diri sendiri, dan Mengikuti peraturan-praturan yang berlaku yaitu 85,7% dan termasuk dalam Klasifikasi Baik. Kompensasi di SMK XX Indramayu melalui indikator, Balas Jasa (Reward), Kontribusi Kepada Perusahaan, Sumbangan Tenaga, Sumbangan Pikiran, dan Mencapai Tujuan Suatu Organisasi yaitu 86,4% dan termasuk dalam Klasifikasi Baik. Pengawasan di SMK XX Indramayu melalui indikator, Kegiatan penilaian terhadap organisasi, Memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, dan Kegiatan mengendalikan pekerjaan yaitu 87,4% dan termasuk dalam Klasifikasi Baik. Hasil analisis korelasi Kompensasi Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_1.rX_2} = 0,602$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin dengan kategori kuat. Hasil Analisis Korelasi Pengawasan Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_1.Y} = 0,755$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dengan kategori Kuat. Hasil Analisis Korelasi Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_2.Y} = 0,599$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin dengan Sedang.

Kata kunci: *Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja*

Pendahuluan

Organisasi sangat mengharapkan pegawai memiliki disiplin yang tinggi. Disiplin menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada. Kesadaran dan perilaku inilah yang akan membentuk keselarasan antara tujuan individu masing-masing pegawai dengan tujuan organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diembannya. Maka peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan bagi pegawai dalam menciptakan

tata tertib yang baik didalam organisasi, sebab kedisiplinan dikatakan baik jika seluruh pegawainya mentaati peraturan yang ada.

Seorang yang dianggap disiplin adalah orang yang telah benar-benar mampu dan mau menerapkan aturan dengan tanpa paksaan (Gani, 2018). Disiplin pegawai SMK XX Indramayu meliputi kesadaran mentaati peraturan organisasi, kesadaran mentaati norma-norma yang berlaku, kesediaan mentaati peraturan organisasi, kesediaan mentaati norma-norma yang berlaku dan mengoreksi karena melanggar peraturan. Pegawai SMK XX masih terdapat keterlambatan dalam mengajar siswa dikelas, lama nya menyelesaikan tugas yang diberikan kepada atasan dalam hal ini disiplin pegawai di SMK XX cukup baik. Untuk masalah kehadiran pegawai SMK XX masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan, namun kadang kala ada sejumlah pegawai yang masuk kurang tepat waktu, tingkat kehadiran guru cukup baik hal ini ditandai dengan jarang nya pegawai yang bolos atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru menurut Edy Sutrisno, yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidak nya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidak nya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, ada tidak nya pengawasan pimpinan, dan ada tidak nya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri seseorang karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada perusahaan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2017). Menurut Handoko dalam (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa: Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri seseorang karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada perusahaan dan ketetapan perusahaan dan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

indikator kompensasi dari para ahli diatas adalah sebagai berikut: Sikap hormat terhadap peraturan, Sikap hormat terhadap ketetapan perusahaan, Kesadaran diri sendiri dan Mengikuti peraturan-praturan yang berlaku.

Menurut (Ardana, I Komang; Mujiarti, Ni Wayan; Utama, 2012), menyatakan bahwa: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku (Sinambela, 2016), Menyatakan sebagai berikut: Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan.

Dari kedua pengertian kompensasi diatas maka dapat dirangkum bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut: Balas jasa (reward), Kontribusi kepada perusahaan, Sumbangan tenaga, Sumbangan pikiran dan Mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Hadibroto dalam (Fahmi, 2012), menyatakan bahwa: Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan. Sedangkan Menurut (Sedarmayanti, 2016). Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan sesuai hasil yang diinginkan. Jadi Pengawasan adalah kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan dan Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan sesuai hasil yang diinginkan.

Dari kedua pengertian kompensasi diatas maka dapat dirangkum bahwa indicator kompensasi adalah sebagai berikut: Kegiatan penilaian terhadap organisasi, Memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dan Kegiatan mengendalikan pekerjaan,

Menurut (Sinambela, 2016), menyatakan bahwa: Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terima kasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka terima.

Menurut (Sutrisno, 2017), menyatakan bahwa: Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari art disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan.

Balas jasa yang diterima oleh pegawai bisa berbagai macam bentuk, itulah yang dikenal dengan kompensasi. Kompensasi bagi pegawai merupakan hal mutlak yang harus ia terima, karena pada tujuan awal setiap orang mau bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

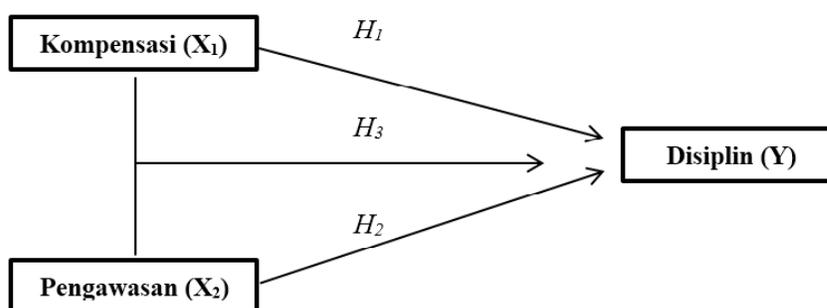
Menurut (Sedarmayanti, 2016), menyatakan bahwa: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Disamping kompensasi yang memadai, untuk menciptakan disiplin kerja pegawai diperlukan pengawasan untuk menjaga agar anggota organisasi melaksanakan tugas dan kewajibannya. Sedangkan Menurut (Fahmi, 2012), menyatakan bahwa :Pengawasan adalah sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan yang terutama ditujukan untuk mengetahui dan memperbaiki kekeliruan atau penyimpangan suatu kegiatan untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Dari hasil pengawasan diharapkan diketahui kekurangan serta rintangan yang dihadapi oleh pegawai

sehingga untuk kedepan kesalahan tidak perlu terjadi. Selain itu juga melalui pengawasan diharapkan mampu mengetahui penyebab suatu kegagalan, dan yang tidak kalah penting adalah dengan pengawasan mampu menciptakan suatu kondisi dimana pegawai memiliki disiplin yang tinggi, dalam arti bahwa pengawasan yang baik diharapkan akan menciptakan kedisiplinan pegawai.

Dari uraian diatas dapat dimaknai bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka penulis dapat mengambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi dipengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai
2. Diduga pengawasan pimpinan dipengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai
3. Diduga kompensasi dan pengawasan pimpinan secara bersama-sama dipengaruhi terhadap disiplin kerja pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan asosiatif, metode deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dalam sampel yang akan diuji (Sugiyono, 2014). Dalam Penelitian ini akan diuji mengenai kebenaran hipotesis melalui

pengumpulan data dilapangan apakah terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja pegawai di SMK XX Indramayu.

Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif Data

Sampel yang peneliti gunakan dari 36 Guru di SMK XX Indramayu, adapun analisis deskriptif dari angket yang kami gunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Deskriptif Data

	Disiplin Kerja	Kompensasi	Pengawasan
Mean	25,72	34,58	34,27
Median	28,6	31,9	24,8
Modus	25,7	29,2	35
Standar Deviasi	18,1	23,0	23,6

2. Uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru

Tabel 2. Uji Normalitas Data Disiplin Kerja Guru

Kelas	Fo	Fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh/fh) ²
25-27	2	0.972	1.028	1.056784	1.087226
28-30	2	4.8708	-2.8708	8.241493	1.69202
31-33	13	12.2868	0.7132	0.508654	0.041398
34-36	10	12.2868	-2.2868	5.229454	0.425616
37-39	7	4.8708	2.1292	4.533493	0.930749
40-42	2	0.972	1.028	1.056784	1.087226
	36	36,2592			5.264236

3. Uji Normalitas Data Kompensasi Guru

Tabel 3. Uji Normalitas Data Kompensasi Guru

Kelas	Fo	Fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh/fh) ²
24-27	2	0.972	1.028	1.056784	1.087226
28-31	9	4.8708	4.1292	17.05029	3.500512
32-35	14	12.2868	1.7132	2.935054	0.238879
36-39	10	12.2868	-2.2868	5.229454	0.425616
40-43	1	4.8708	-3.8708	14.98309	3.076105
44-47	0	0.972	-0.972	0.944784	0.972
	36	36.2592			9.300337

4. Uji Normalitas Data Pengawasan Pimpinan

Tabel 4. Uji Normalitas Data Pengawasan Pimpinan

Kelas	Fo	Fh	fo-fh	(fo-fh)²	(fo-fh/fh)²
19-21	3	0.972	2.028	4.112784	4.231259259
22-24	8	4.8708	3.1292	9.791893	2.010325335
25-27	10	12.2868	-2.2868	5.229454	0.42561564
28-30	14	12.2868	1.7132	2.935054	0.238878654
31-33	1	4.8708	-3.8708	14.98309	3.076105083
34-36	0	0.972	-0.972	0.944784	0.972
	36	36.2592			10.95418397

A. Uji Korelasi

1. Uji Korelasi Kompensasi (X1) terhadap Disiplin (Y)

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X1 dan Y, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui pengaruh promosi terhadap kinerja pegawai menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Dari hasil perhitungan uji korelasi kompensasi terhadap disiplin lampiran 7 halaman 153 adalah 0,602 termasuk dalam kategori Kuat.

2. Uji Korelasi Pengawasan (X2) terhadap Disiplin (Y)

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X2 dan Y, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap kinerja pegawai menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Dari hasil perhitungan uji korelasi pengawasan terhadap disiplin lampiran 7 halaman 153 adalah 0,755 termasuk dalam kategori Kuat.

3. Uji Korelasi Kompensasi (X1) terhadap Pengawasan (X2)

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X1 dan Y, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk

mengetahui pengaruh promosi terhadap kemampuan menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Dari hasil perhitungan uji korelasi kompensasi terhadap pengawasan lampiran 7 halaman 154 adalah 0,599 termasuk dalam kategori Sedang.

4. Uji Korelasi Kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2) Bersama-sama terhadap Disiplin (Y)

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel dependen. Jadi analisis korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel promosi (X1) dan kemampuan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan atau bersama-sama.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin lampiran 7 halaman 155 diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.777 yang termasuk kategori kuat. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja guru adalah searah dan positif. Jadi peningkatan kompensasi dan pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja guru pula.

B. Analisis Koefisien Determinan

1. Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) terhadap Disiplin (Y)

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$Kd = 36,2 \%$$

Artinya pengaruh kompensasi terhadap disiplin sebesar 36,2%, sedangkan sisanya 63,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan.

2. Koefisien Determinasi Pengawasan (X2) terhadap Disiplin (Y)

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$Kd = 57 \%$$

Artinya pengaruh pengawasan terhadap disiplin sebesar 57%, sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan.

3. Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) dan Pengawasan (X2) Bersama-sama Terhadap Disiplin (Y)

$$Kd = r^2 \cdot 100\%$$

$$Kd = 60,3 \%$$

Artinya pengaruh kompensasi dan pengawasan bersama-sama terhadap disiplin sebesar 60,3 %, sedangkan sisanya 39,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian tidak diperhitungkan.

Kesimpulan

Dari uraian diatas, serta hasil pembahasan yang peneliti lakukan tentang pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK XX Indramayu, maka peneliti memberikan kesimpulannya sebagai berikut :

1. Disiplin Guru di SMK XX Indramayu melalui indikator, Sikap hormat terhadap peraturan, Sikap hormat terhadap ketetapan perusahaan, Kesadaran diri sendiri, dan Mengikuti peraturan-praturan yang berlaku yaitu :85,7% dan termasuk dalam Klasifikasi **Baik**.
2. Kompensasi di SMK XX Indramayu melalui indikator, Balas Jasa(Reward), Kontribusi Kepada Perusahaan, Sumbangan Tenaga, Sumbangan Pikiran, dan Mencapai Tujuan Suatu Organisasi yaitu :86,4% dan termasuk dalam Klasifikasi **Baik**.
3. Pengawasan di SMK XX Indramayu melalui indikator, Kegiatan penilaian terhadap organisasi, Memenuhi tujuan yang telah ditetapkan, dan Kegiatan mengendalikan pekerjaan yaitu :87,4% dan termasuk dalam Klasifikasi **Baik**.
4. Hasil analisis korelasi Kompensasi Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_1.r_{X_2}} = 0,602$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin dengan kategori kuat.
5. Hasil Analisis Korelasi Pengawasan Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_1.Y} = 0,755$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin dengan kategori Kuat.

6. Hasil Analisis Korelasi Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin adalah korelasi $r_{X_2.Y} = 0,599$ membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin dengan Sedang.

BIBLIOGRAFI

- Ardana, I Komang; Mujiarti, Ni Wayan; Utama, I. wayan M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Fahmi, I. (2012). Manajemen teori, kasus, dan solusi. *Bandung: Alfabeta*.
- Gani, M. A. (2018). Pengaruh Disiplin Diri dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa Akademi Maritim Cirebon. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(2), 82–93.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (revisi cet). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9). *Jakarta: Kencana*.