

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompensasi

2.1.1 Pengertian Kompensasi

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 Sastrohadiwiryono 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.

Menurut (Sinambela, 2016), menyatakan bahwa Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Beberapa terminologi dalam kompensasi :

- A. **Upah/gaji.** Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.
- B. **Insentif,** (*incentive*) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- C. **Tunjangan (Benefit),** Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program

- D. pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.
- E. **Fasilitas (Facility)** adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus.

Teori Keadilan (Equity Theory) beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (*equity*) atau tidak adil (*inequity*) atas suatu situasi yang dialaminya. Teori Keadilan (*Equity theory*) mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

- A. **Input** adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- B. **Hasil** adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasa

2.1.2 Pengertian Kompensasi Finansial dan Non Finansial

Kompensasi finansial merupakan salah satu komponen – komponen pada program gaji yang mana kompensasi finansial biasanya berupa barang ataupun uang, kompensasi ini biasanya umum digunakan oleh perusahaan – perusahaan dalam memberikan sebuah bonus atau penghargaan kepada karyawannya. Kompensasi finansial dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial diberikan secara langsung dan tidak langsung, berikut penjelasannya:

- A. **Kompensasi finansial secara langsung** ,berupabayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh
- B. **Kompensasi finansial tidak langsung** ,berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parker

Mengenai kompensasi non finansial ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja.Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).Kompensansi non finansial dibedakan menjadi dua jenis yaitu:

- A. **Non Financial Job**, Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*esteem*) dan aktualisasi (*self actualization*).
- B. **Non Financial Job Environment**, Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working conditions*), pembagian kerja (*job sharing*), Mondy (2008).

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Handoko membagi tujuan pemberian kompensasi menjadi 6 tujuan.

Berikut tujuan pemberian kompensasi menurut T. Hani Handoko :

- A. **Mendapatkan Karyawan yang Kompeten dan Qualified**, dengan menawarkan kompensasi yang sesuai dapat menarik calon – calon karyawan yang akan melamar pekerjaan di suatu perusahaan. Menetapkan jumlah atau besaran kompensasi yang sesuai akan menjadi penarik bagi calon karyawan yang akan melamar di perusahaan.
- B. **Menjaga Loyalitas Karyawan yang Dimiliki**, dengan memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka perusahaan dapat mencegah terjadinya ketidak puasan kerja seperti turn over ataupun disiplin karyawan yang menurun dikarenakan dirasakan kompensasi yang diberikan kurang sesuai bagi karyawan.
- C. **Menegakkan Keadilan**, Keadilan disini adalah keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal.
- D. **Menghargai Tingkah Laku Dan Kebiasaan Yang Dikehendaki Perusahaan**, Kompensasi yang diberikan merupakan sebuah apresiasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya yang memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.
- E. **Mengontrol Biaya**, melalui kompensasi juga perusahaan dapat mempertahankan karyawan – karyawannya terutama karyawan yang memiliki kompeten. Dengan mempertahankan karyawan – karyawannya maka perusahaan tidak harus kehilangan karyawan tersebut, dengan begitu perusahaan tidak harus melakukan perekrutan, seleksi dan pelatihan.

F. **Menjalankan Peraturan Pemerintah**, kompensasi merupakan hal yang harus diberikan ke karyawan oleh suatu perusahaan, dikarenakan pada Menurut **Pasal 88 ayat (1) UU Ketenagakerjaan**, setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dikarenakan itu pemerintah meminta perusahaan – perusahaan untuk membeirkan kompensasi kepada tenaga kerjanya.

2.2 Pengawasan kerja (Controlling)

2.2.1 Pengertian Pengawasan Kerja

Pengawasan, Pengendalian atau *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula. Dalam melaksanakan kegiatan controlling, atasan mengadakan pemeriksaan, mencocokkan, serta mengusahakan agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta tujuan yang dicapai.

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. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016), Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan agar proses pekerjaan sesuai hasil yang diinginkan. sesuai hasil yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2017), menyatakan 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.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan pihak perusahaan dalam rangka kegiatan – kegiatan yang berjalan sesuai dengan rencana dan dapat menggapai tujuan perusahaan yang diinginkan, selain itu pihak perusahaan dapat mengevaluasi bawahannya untuk mencegah adanya kegiatan yang berjalan diluar rencana itu sendiri dan melakukan tindakan korektif agar hasil akhir yang didapat sesuai

2.2.2 Fungsi dan Tujuan Pengawasan Kerja

Aktivitas pengawasan memiliki fungsi dalam kegiatan manajemen. Pengertian fungsi pengawasan pada dasarnya adalah untuk menilai, menganalisis, dan memberi rekomendasi serta menyampaikan mengenai laporan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dari sebuah departemen atau organisasi/perusahaan yang sudah diteliti. Aktivitas ini juga termasuk ke dalam fungsi kepemimpinan dalam organisasi.

Secara lebih terperinci berikut fungsi pengawasan dalam manajemen yang dapat diketahui :

- A. Pengawasan menilai apakah setiap elemen/unit dalam organisasi menjalankan kebijakan dan aturan yang sesuai dengan tugas masing-masing.
- B. Untuk menilai surat maupun laporan apakah telah mendeskripsikan aktivitas yang aktual dengan tepat dan teliti.
- C. Sebagai penilai terkait pengontrolan aktivitas manajemen apa sudah memadai dan dilaksanakan dengan efektif.
- D. Menganalisis apakah aktivitas yang telah dikerjakan secara efektif meraih sasaran yang ditentukan sebelumnya.
- E. Meneliti apakah aktivitas dijalankan seefisien mungkin.

Menurut Simbolon (2004:62) Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Silalahi (2003:181) tujuan dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- A. Mencegah terjadinya penyimpangan pencapaian tujuan yang telah direncanakan.
- B. Agar proses kerja sesuai dengan prosedur yang telah digariskan atau ditetapkan.
- C. Mencegah dan menghilangkan hambatan dan kesulitan yang akan, sedang atau mungkin terjadi dalam pelaksanaan kegiatan.
- D. Mencegah penyimpangan penggunaan sumber daya.
- E. Mencegah penyalahgunaan otoritas dan kedudukan.

2.2.3 Indikator Pengawasan Kerja

Menurut Handoko (2009 : 90) indikator - indikator dari pengawasan adalah sebagai berikut :

- A. **Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan**, Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil.
- B. **Pengukuran kerja**, Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata.
- C. **Penilaian kinerja**, Penilaian kinerja tentunya tak lepas dari motivasi karyawan sebagai penunjang kepuasan dalam melaksanakan tugas sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik sehingga menguntungkan bagi perusahaan.
- D. **Tindakan koreksi**, Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pegawai.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut rivai (2010) disiplin kerja merupakan 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri seseorang karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengansukarela pada perusahaan dan ketetapan perusahaan Sutrisno (2017).

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

2.3.2 Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- A. **Disiplin waktu**, Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- B. **Disiplin peraturan**, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
- C. **Disiplin tanggung jawab**, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

2.3.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

- A. **Self imposed discipline**, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

B. **Command discipline**, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Sedangkan Menurut **Handoko (2001)**, terdapat empat bentuk disiplin kerja, yaitu:

- A. **Disiplin Preventif**. Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- B. **Disiplin Korektif**. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- C. **Aturan Kompromi Panas**. Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.
- D. **Disiplin Progresif**. Disiplin *progresif* adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.3.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2002), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

- A. **Tujuan dan Kemampuan**, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- B. **Kepemimpinan**, kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.
- C. **Balas Jasa**, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
- D. **Keadilan**, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- E. **Waskat**, Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan

- F. merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.
- G. **Ketegasan**, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
- H. **Sangsi**, Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2.3.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Soejono (2000), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

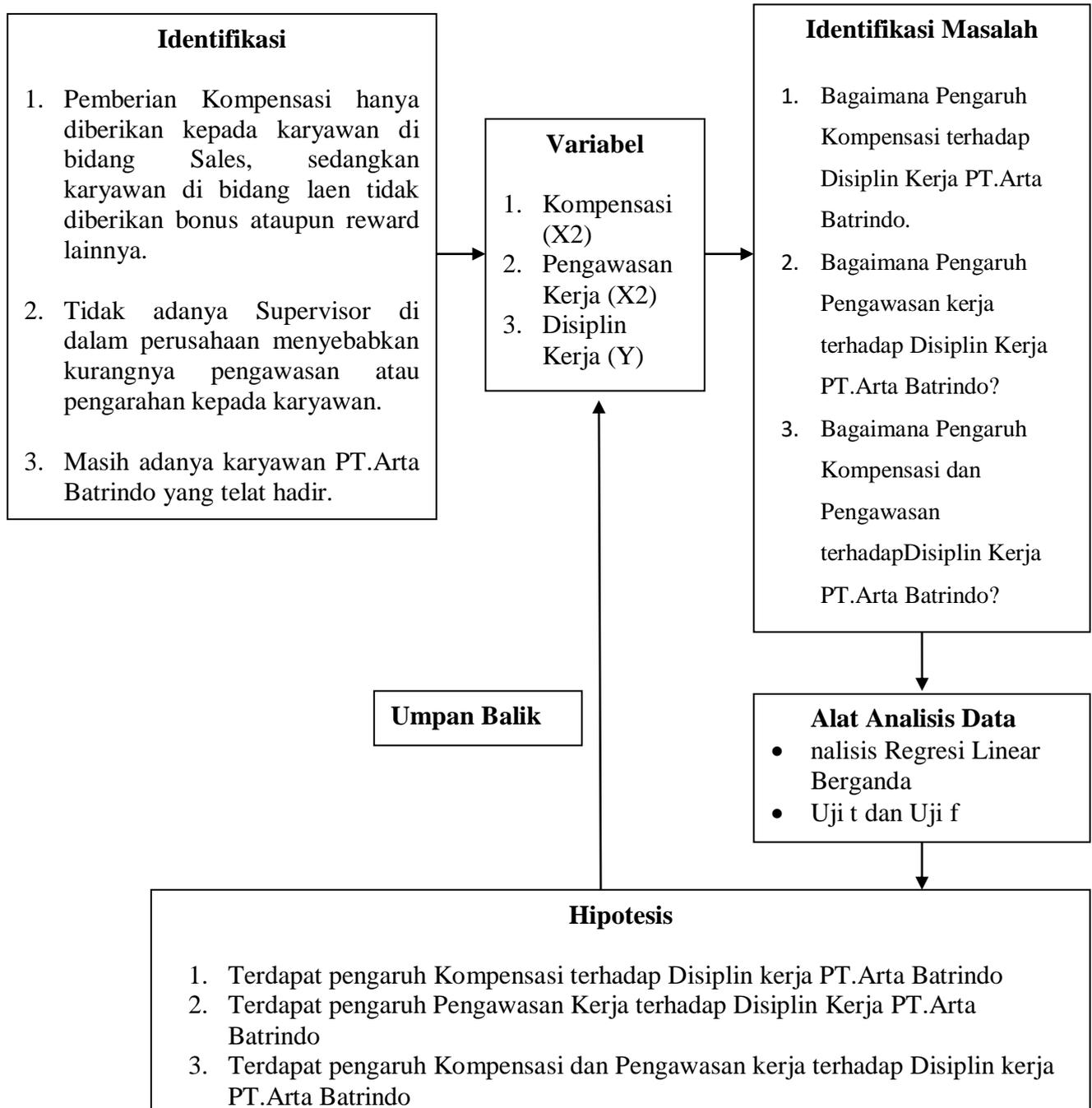
- A. **Ketepatan waktu**, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.
- B. **Menggunakan peralatan kantor dengan baik**, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- C. **Tanggung jawab yang tinggi**, Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- D. **Ketaatan terhadap aturan kantor**, pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Penulis	Judul	Hasil Penelitian
Puput Maretha Sar , Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M.Diah (2015)	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN SUMATERA SELATAN	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y).
Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, dan Elva Nuraina (2017)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin
M Basri Kamal (2017)	PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)	Dari hasil penelitian diperoleh pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
Edwar Randa (2017)	ANALISIS GAJI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. VINSA INDO SEJAHTERA – CHEVROLET PEKANBARU	Variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan, dan Variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan.
Riani Elita Putri, Rini Sarianti, dan Menik Kurnia Siwi (2018)	PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN PENGAWASAN PIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA DIVISI PERALATAN PT. STATIKAMITRASARANA PADANG	Variabel Kompensansi dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Menurut Muri Yusuf (2005), hipotesis yakni merupakan kesimpulan sementara atau suatu jawaban yang sifatnya sementara dan merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan terlebih dahulu dengan melakukan penyelidikan ilmiah. Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Diketahui dari penelitian Anita Tria, Supri Wahyudi dan Elva Nuraina(2017) mengatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat, dimana kompensasi memiliki hubungan erat dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan.yang mana kepuasan memiliki hubungan erat dengan Disiplin kerja.

Dalam penelitian terdahulu Anita Tria, Supri Wahyudi dan Elva Nuraina (2017) mengatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H1: Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.6.2 Pengaruh Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Diketahui dari penelitian Edwar Randa (2017),Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja., dimana jika pengawasan yang dilakukan pihak perusahaan terbilang efektif maka dapat meningkatkan disiplin kerja terhadap karyawan,

Dalam penelitian Edwar Randa (2017) mengatakan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

H2: Pengawasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja

2.6.3 Pengaruh Kompensasi (X1) dan Pengawasan kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Diketahui dari penelitian Riani Elita Putri, Rini Sarianti, dan Menik Kurnia Siwi (2018) mengatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana Padang Artinya apabila pemberian kompensasi finansial lebih besar dan ditingkatkan lagi, maka tingkat disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana 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 variabel pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana 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.

Dalam penelitian terdahulu Riani Elita Putri, Rini Sarianti, dan Menik Kurnia Siwi (2018) mengatakan kompensasi dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

H3: Kompensasi dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja