

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah cara yang digunakan penulis dalam menyampaikan atau memaparkan hasil data – data yang telah diuji. Dalam deskripsi data ini penulis mendeskripsikan atau menggambarkan responden yang menjadi sample dalam penelitian ini menggunakan, penggambaran dapat dilihat dari karakteristik dari responden meliputi: jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Data yang didapat diuji menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) seri 26.0. Keterangan hasil pengujian data sample yang didapat dari karyawan PT.Arta Batrindo yang berjumlah 30 orang responden dapat dilihat sebagai berikut:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam pengujian data ini hasil didapatkan melalui pengumpulan data yang diterima melalui penyebaran kuesioner, lebih lengkapnya hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Table 4.1

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Status	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	23	76,7
2	Perempuan	7	23,3
Jumlah		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan dari table 4.1 diatas dari hasil uji frekuensi didapatkan berdasarkan karekteristik jenis kelamin responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin Laki - Laki mendapatkan frekuensi sebanyak 23 responden (76,7%), sedangkan karakteristik berdasarkan jenis kelamin Perempuan mendapatkan frekuensi sebanyak 7 responden (23,3%). Dari keterangan tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin dari penelitian ini karyawan di PT.Arta Batrindo lebih dominan responden berjenis kelamin pria.

2. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Usia

Table 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

NO	Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20th – 30th	15	50,0
2	31th – 40th	12	40,0
3	41th – 50th	2	6,7
4	51th – 60th	1	3,3
Jumlah		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan table 4.2 diatas dari hasil uji frekuensi didapatkan berdasarkan karakteristik usia responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik berdasarkan usia 20th – 30th mendapatkan frekuensi sebanyak 15 responden (50,0%), karakteristik berdasarkan usia 31th – 40th mendapatkan frekuensi sebanyak 12 responden (40,0%), karakteristik berdasarkan usia 41th – 50th mendapatkan frekuensi sebanyak 2 responden (6,7%) dan karakteristik berdasarkan usia 51th – 60th mendapatkan frekuensi sebanyak 1 responden (3,3%). Dari keterangan tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik berdasarkan usia dari penelitian ini, karyawan di PT.Arta Batrindo lebih dominan responden berusia 20th – 30th.responden (76,7%).

3. Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Table 4.3Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

NO	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	16	53,3
2	Strata 1 (S1)	11	36,7
3	Diploma (D3)	2	6,7
4	Pasca Sarjana (S2)	1	3,3
Jumlah		30	100,0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dari hasil uji frekuensi didapatkan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir responden, dapat dijelaskan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir SMA mendapatkan frekuensi sebanyak 16 responden (53,3%), karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Strata 1 (S1) mendapatkan frekuensi sebanyak 11 responden (36,7%), karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Diploma (D3) mendapatkan frekuensi sebanyak 2 responden (6,7%) dan karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) mendapatkan frekuensi sebanyak 1 responden (3,3%). Dari keterangan tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir di penelitian ini, karyawan di PT.Arta Batrindo lebih dominan responden berpendidikan terakhir SMA.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berikut merupakan hasil jawaban dari pertanyaan merujuk pada variabel indenpenden yaitu Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2), dan variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y).yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT.Arta Batrindo yang sebanyak 30 responden. Lebih lengkapnya hasil pengujian data sebagai berikut:

1. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

Indikator Variabel	Item Pertanyaan - pertanyaan	Kriteria Penilaian									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Upah dan Gaji	1. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan	11	36,7	11	36,7	5	16,7	3	10,0	0	0
	2. Gaji yang telah diberikan perusahaan setiap bulan, dapat memenuhi kebutuhan sehari - hari	12	40,0	9	30,0	8	26,7	1	3,3	0	0
	3. Gaji atau upah yang diterima dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan	9	30,0	11	36,7	8	26,7	2	6,7	0	0
Bayaran Insentif	4. Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan rasa puas kepada karyawan	11	36,7	7	23,3	6	20,0	6	20,0	0	0
	5. Perusahaan memberikan bonus yang adil bagi kepada karyawan - karyawannya	10	33,3	7	23,3	5	16,7	8	26,7	0	0
Asuransi	6. Asuransi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan peranan/posisi karyawan di perusahaan	9	30,0	7	23,3	8	26,7	6	20,0	0	0
	7. Asuransi yang diberikan dapat memberikan keamanan kepada karyawan	9	30,0	6	20,0	1 2	40,0	3	10,0	0	0
Fasilitas	8. Fasilitas yang diberikan perusahaan, memenuhi kebutuhan karyawan	9	30,0	5	16,7	9	30,0	7	23,3	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden terhadap kuesioner variabel kompensasi (X1), diketahui bahwa pernyataan sangat setuju terbesar berada pada pertanyaan “Gaji yang telah diberikan perusahaan setiap bulan, dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari” yaitu sebanyak 12 responden atau sebesar 40,0, sedangkan pernyataan tidak setuju terbanyak berada pada pertanyaan “Perusahaan memberikan bonus yang adil bagi kepada karyawan – karyawannya” yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 26,7%.

2. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Indikator Variabel	Item Pertanyaan – pertanyaan	Kriteria Penilaian									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Pengukuran Kerja	1. Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat dengan waktu yang ditentukan	8	26,7	11	36,7	9	30,0	2	6,7	0	0
	2. Jam kerja yang diberikan perusahaan fleksibel bagi karyawan	5	16,7	8	26,7	10	33,3	7	23,3	0	0
Penilaian Kinerja	3. Perusahaan memberikan penilaian sesuai dengan hasil kerja keras karyawan	7	23,3	12	40,0	9	30,0	2	6,7	0	0
	4. Perusahaan memberikan koreksi kepada karyawan yang bernilai kurang bagus	11	36,7	12	40,0	6	20,0	1	3,3	0	0
	5. Perusahaan memberikan Reward kepada karyawan sesuai dengan nilai yang diharapkan perusahaan .	7	23,3	11	36,7	10	33,3	2	6,7	0	0
Tindakan Koreksi	6. Sangsi yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja	5	16,7	14	46,7	9	30,0	2	6,7	0	0
	7. Pimpinan sering memberikan tegoran kepada karyawan yang telat	9	30,0	12	40,0	7	23,3	2	6,7	0	0
	8. Pimpinan sering memberikan solusi kepada karyawan	10	33,3	11	36,7	7	23,3	2	6,7	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden terhadap kuesioner variabel Pengawasan Kerja (X2), diketahui bahwa pernyataan sangat setuju terbesar berada pada pertanyaan “Perusahaan memberikan koreksi kepada karyawan yang bernilai kurang bagus” yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 36,7%, sedangkan pernyataan tidak setuju terbesar berada pada pertanyaan “Jam kerja yang diberikan perusahaan fleksibel bagi karyawan” yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 23,3%.

3. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

Indikator Variabel	Item Pertanyaan - pertanyaan	Kriteria Penilaian									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ketepatan Waktu	1. Datang pada waktu yang ditetapkan perusahaan	15	50,0	10	33,3	5	16,7	0	0	0	0
	2. Jam pulang kerja sesuai atau tepat dengan yang ditentukan perusahaan	10	33,3	9	30,0	6	20,0	5	16,7	0	0
Tanggung jawab yang tinggi	3. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	9	30,0	10	33,3	10	33,3	1	3,3	0	0
	4. Dapat menyelesaikan tugasnya sesuai prosedur yang diberikan	10	33,3	10	33,3	9	30,0	1	3,3	0	0
	5. Bertanggung jawab atas kesalahan yang dilakukan	9	30,0	11	36,7	9	30,0	1	3,3	0	0
Ketaatan terhadap Aturan Kantor	6. Taat terhadap aturan yang diberikan perusahaan	9	30,0	11	36,7	9	30,0	1	3,3	0	0
	7. Selalu izin kepada pihak perusahaan jika tidak masuk kerja	11	36,7	12	40,0	5	16,7	2	6,7	0	0
	8. Memakai peralatan kantor secara efisien	9	30,0	12	40,0	5	16,7	4	13,3	0	0

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas jawaban responden terhadap kuesioner variabel Disiplin Kerja (Y), diketahui bahwa pernyataan sangat setuju terbesar berada pada pertanyaan “Datang pada waktu yang ditetapkan perusahaan” yaitu sebanyak 15 responden atau sebesar 50%, sedangkan pernyataan tidak setuju terbesar berada pada pertanyaan “Jam pulang kerja sesuai atau tepat dengan yang ditentukan perusahaan” yaitu sebanyak 5 responden atau sebesar 16,7%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Uji *validitas* digunakan untuk menguji atau menghitung apakah data yang diteliti bersifat *valid* ataupun tidak *valid*, dalam pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Bivariate Pearson* (Korelasi *Pearson Product-Moment*) dan pengujian data menggunakan program SPSS versi 26.0, berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,888	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,844	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,870	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,909	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,939	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,949	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,820	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas hasil akhir uji validitas terhadap variabel Kompensansi (X1), hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan variabel kompensansi didapatkan *Valid* dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Butir 7 dengan nilai r Hitung sebesar 0,949 dan nilai r Hitung terendah terdapat pada pernyataan Butir 1 dengan nilai r Hitung sebesar 0,789.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,645	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,582	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,758	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,834	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,812	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,784	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,656	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil akhir uji validitas terhadap variabel Pengawasan Kerja (X2), hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan variabel pengawasan kerja didapatkan *Valid* dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Butir 5 dengan nilai r Hitung sebesar 0,834 dan nilai r Hitung terendah terdapat pada pernyataan Butir 2 dengan nilai r Hitung sebesar 0,582.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Table	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,688	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,575	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,878	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,933	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,975	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,895	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,818	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,883	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil akhir uji *validitas* terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pernyataan variabel Disiplin kerja didapatkan *Valid* dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai tertinggi terdapat pada pernyataan Butir 5 dengan nilai r Hitung sebesar 0,975 dan nilai r Hitung terendah terdapat pada pernyataan Butir 2 dengan nilai r Hitung sebesar 0,575.

4.2.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan suatu instrument pengukuran yang digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan sebagai alat pengumpulan data dapat dipercaya atau reliabel, dalam uji reabilitas ini akan menggunakan rumus Alpha Cronbach, dan pengujian data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.0. Hasil dari pengelolaan data didapat dari kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reabilitas Variabel Independen dan Dependen

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kompensansi (X1)	0,798	0,700 – 0,900	Reliabel Tinggi
Pengawasan Kerja (X2)	0,775	0,700 – 0,900	Reliabel Tinggi
Disiplin Kerja (Y)	0,792	0,700 – 0,900	Reliabel Tinggi

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil uji reabilitas terhadap variabel independen dan dependen didapatkan hasil, variabel Kompensansi (X1) diketahui nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,798 berada diantara nilai 0,700 – 0,900 dan dapat dikatakan tingkat Reliabel Tinggi, variabel Pengawasan Kerja (X2) diketahui nilai Cronbach Alpha sebesar 0,775 berada diantara nilai 0,700 – 0,900 dan dapat dikatakan tingkat Reliabel Tinggi, dan yang terakhir variabel Disiplin Kerja (Y) diketahui nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,792 berada diantara nilai 0,700 – 0,900 dan dapat dikatakan nilai Reliabel Tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji *linearitas* merupakan salah satu instrument uji persyaratan analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan linear variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menguji apakah variabel tersebut memiliki hubungan linear ataupun tidak memiliki hubungan yang linear. Dalam pengolahan data uji linearitas ini menggunakan program SPSS 26.0, dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Linearitas Variabel Independen terhadap Dependen

Variabel	Nilai Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompensansi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)	0,298	0,05	$0,298 > 0,05$	Linear
Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)	0,708	0,05	$0,708 > 0,05$	Linear

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil dari uji linearitas variabel independen terhadap variabel dependen, diketahui bahwa nilai *Sig deviation from linearity* untuk variabel Kompensansi (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) didapatkan sebesar $0,298 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel Kompensansi (X1) dengan Disiplin Kerja (Y), dan juga diketahui bahwa nilai *Sig deviation from linearity* untuk variabel Pengawasan kerja (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) didapatkan sebesar $0,708 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel Pengawasan kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* merupakan instrument pengujian data yang digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah ada gejala multikolinearitas terhadap variabel independen. Untuk mengetahui apakah variabel yang diuji memiliki gejala multikolinearitas ataupun tidak, dapat diketahui dengan melihat nilai *Tolerance* ataupun nilai VIF, jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 maka tidak terjadi gejala *multikolinearitas* dan jika nilai VIF lebih dari 10,00 maka ada gejala *multikolinearitas*. Berikut hasil uji data menggunakan program SPSS versi 26.0 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independen

Variabel	Nilai Tolerance	Kondisi	Nilai VIF	Kondisi	Simpulan
Kompensansi (X1)	0,696	0,696 > 0,10	1,438	1,438 < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengawasan Kerja (X2)	0,696	0,696 > 0,10	1,438	1,438 < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil uji *multikolinearitas* pada variabel independen, diketahui bahwa variabel Kompensansi (X1) nilai *Tolerance* sebesar $0,696 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,438 < 10$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala *Multikolinearitas*, dan variabel Pengawasan Kerja (X2) nilai *Tolerance* sebesar $0,696 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,438 < 10$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala *Multikolinearitas*.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini akan menguji seberapa besar pengaruh variabel Kompensansi (X1) dan variabel Pengawasan Kerja (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) pada karyawan PT.Arta Batrindo. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26.0, berikut hasil uji regresi linear berganda:

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi

Variabel	Sig F Change	R	R square
Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2)	0,000	0,658	0,433

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas hasil uji *koefisien korelasi* variabel independen terhadap variabel *dependen*, diketahui bahwa nilai *Sig F change* sebesar $0,000 < 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) berhubungan atau berkorelasi dengan variabel Disiplin Kerja (Y). Didapati Nilai *Pearlson Correlation* (R) sebesar 0,658 dimana dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Independen terhadap variabel Dependen bersifat berhubungan atau Korelasi Kuat, dan nilai *R square* diketahui sebesar 0,433 dimana dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 43,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

Tabel 4.14

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai B	Std. Error
Constanta	16,525	5,264
Kompensansi (X1)	0,544	0,140
Pengawasan Kerja (X2)	-0,039	0,202

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

Dalam analisis regresi linear berganda ini, variabel independen berupa Kompensansi (X1) dan Pengawasan kerja (X2), dan variabel Dependen yaitu Disiplin Kerja (Y).berikut model regresi berdasarkan hasil analisis data diatas:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,525 + 0,544X_1 + -0,039X_2 + e$$

Dari data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Constanta diketahui sebesar 16,525 dimana dapat disimpulkan jika Kompensansi dan Pengawasan Kerja bernilai 0, maka akan menurunkan Disiplin Kerja sebesar 16,525.
2. Nilai B Kompensansi (X1) didapatkan sebesar 0,544 dimana dapat disimpulkan jika Kompensansi naik maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,544.
3. Nilai B Pengawasan Kerja (X2) didapatkan sebesar -0,039 dimana dapat disimpulkan jika Pengawasan kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan Disiplin Kerja sebesar -0,039.

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Dalam penelitian uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui hipotesis yang didapat dalam pengolahan data melalui uji Hipotesis, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau keterkaitan antara variabel Independen terhadap variabel Dependen, pengujian hipotesis ini menggunakan Uji t dengan menghitung probabilitas dengan 0,05 atau t_{hitung} dengan t_{table} .

Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 diterima
- b. Jika probabilitas $> 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 ditolak.

Hipotesis 1: Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_0 = Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_a = Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

Hipotesis 2: Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_0 = Pengawasan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_a = Pengawasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

Tabel 4.15

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	T Hitung	T Table	Kondisi	Simpulan
Kompensansi (X1)	0,001	0,05	0,001 < 0,05	3,891	2,052	3,891 > 2,052	Berpengaruh
Pengawasan Kerja (X2)	0,849	0,05	0,849 > 0,05	-0,192	2,052	-0,192 < 2,052	Tidak Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Diketahui dari tabel 4.15 diatas bahwa, nilai Sig. variabel Kompensansi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan Nilai T table sebesar $3,891 > 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensansi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y).

b. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

Diketahui dari tabel 4.15 diatas bahwa, nilai Sig. Variabel Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar $0,849 > 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $-0,192 < 2,052$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Y).

4.5.2 Uji F

Uji F merupakan uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap dependen dapat diketahui dengan cara berikut:

Kriteria Pengujian sebagai berikut:

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau Probabilitas $< 0,05$ maka variabel (X) memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) atau H_0 ditolak
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau Probabilitas $> 0,05$ maka variabel (X) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) atau H_0 diterima

Hipotesis 3: Kompensasi (X1) dan Pengawasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_0 = Kompensasi (X1) dan Pengawasan Kerja (Y) tidak berpengaruh terhadap Disiplin kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

H_a = Kompensasi (X1) dan Pengawasan Kerja (Y) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) karyawan PT.Arta Batrindo

Tabel 4.16

Hasil Uji F

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	F hitung	F table	Kondisi	Simpulan
Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)	0,000	0,05	0,000 < 0,05	10,316	2,92	10,316 > 2,92	Berpengaruh

Sumber: Hasil data diolah pada tahun 2020

c. Pengujian Hipotesis 3 (H3)

Diketahui dari tabel 4.16 diatas bahwa nilai Sig. Variabel Kompensansi (X1), Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar $0,000 > 0,05$, dan nilai F hitung sebesar $10,316 > 2,92$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3

diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) secara signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

4.6 Pembahasan

Hasil akhir penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh variabel Kompensasi dan Pengawasan Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja karyawan PT.Arta Batrindo. Diketahui dalam hasil penelitian ini di dapatkan hasil uji koefisien korelasi R square sebesar 0,433, dimana dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan PT.Arta Batrindo sebesar 43,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya. Lebih lengkapnya hasil akhir uji Hipotesis sebagai berikut:

4.6.1 Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi memberikan dampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT.Arta Batrindo.

Jawaban tersebut didukung dengan teori Keadilan (Equity Theory), Teori Keadilan (Equity Theory) beranggapan bahwa kepuasan seseorang tergantung apakah ia merasakan ada keadilan (equity) atau tidak adil (unequity) atas suatu situasi yang dialaminya. Dimana jika perusahaan memberikan keadilan bagi karyawan – karyawannya maka berkemungkinan dapat meningkatkan kepuasan karyawan tersebut, meningkatkan kepuasan karyawan dapat sekaligus meningkatkan sikap disiplin karyawan dikarenakan kepuasan memiliki hubungan erat dengan disiplin kerja. Pemberian kompensasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu finansial dan non finansial, kompensasi finansial adalah pemberian kompensasi yang biasanya berupa uang bersifat insentif ataupun pemberian bonus, pemberian insentif secara adil kepada karyawan – karyawan di perusahaan dapat memberikan rasa kepuasan kepada masing – masing karyawan dengan adanya rasa puas dalam diri karyawan dapat meningkatkan semangat kerja, dan meningkatnya semangat kerja dapat membentuk sifat disiplin di dalam diri

karyawan tersebut. Dan pemberian kompensasi Non finansial merupakan pemberian selain uang, yang biasanya berupa fasilitas, peralatan, dll. Dengan memberikan fasilitas yang memadai bagi semua karyawan dapat mendukung terciptanya rasa puas di dalam diri karyawan. Dengan begitu timbulnya rasa malas akan berkurang dikarenakan perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan keinginan karyawan itu sendiri.

4.6.2 Pengaruh Pengawasan kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Dari hasil akhir Uji t diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Pengawasan Kerja (X2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y), dimana dapat dikatakan sistem pengawasan kerja tersebut tidak memberikan dampak yang besar terhadap peningkatan Disiplin Kerja karyawan pada PT. Arta Batrindo.

Dimana dalam pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan tidak terlalu berdampak terhadap penyimpangan disiplin kerja karyawan, pengawasan kerja (controlling) merupakan bagian terpenting di dalam bergerak suatu perusahaan, tujuannya pengawasan kerja digunakan untuk mengendalikan aktifitas – aktifitas yang ada didalam perusahaan dan mengoreksi kesalahan yang ada di dalam karyawan – karyawannya. Dari hasil penelitian yang dapat dikatakan bahwa sistem pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan dikarenakan adanya dampak lain yang memungkinkan berkurangnya sikap disiplin kerja pada karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, dan pengawasan kerja itu sendiri bertindak untuk dapat mengurangi sekecil mungkin dampak negatif tersebut terhadap sifat disiplin kerja karyawan. dengan memberikan koreksi, teguran ataupun hal lainnya dalam rangka dapat mencegah terjadinya penyimpangan sikap disiplin kerja yang lebih parah.

4.6.3 Pengaruh Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin kerja (Y)

Dari hasil akhir Uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh antar variabel Kompensansi (X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), dimana dapat dikatakan bahwa pemberian kompensansi dan pengawasan kerja berdampak terhadap tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT.Arta Batrindo.

dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan pemberian kompensansi secara adil dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT.Arta Batrindo dan didukung dengan meningkatkan pengawasan kerja pihak perusahaan terhadap aktifitas – aktifitas di dalam perusahaan dapat membantu dalam peningkatan sikap disiplin kerja karyawan dan mengurangi dampak ketidak disiplin karyawan tersebut. Walaupun begitu pemberian kompensansi harus sesuai dengan hasil kerja keras yang dilakukan karyawannya, yang mana sebagai wujud apresiasi kepada karyawannya dan tidak memandang hal lainnya dalam pemberian kompensansi, dan juga pengawasan kerja yang terlalu ketat berkemungkinan dapat memberikan rasa kurang nyaman bagi karyawannya dan dapat mengurangi rasa puas pada karyawan tersebut dapat ditakutkan dapat menimbulkan penyimpangan sikap disiplin kerja pada karyawan tersebut.