

---

## PENGARUH BALAS JASA DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. LESTARI KARYA MEDAN

Ferry Hidayat

STMB MULTI SMART MEDAN

Jalan Pajak Rambe Martubung, Kec.Medan Labuhan, Medan,Sumatera Utara 20252

[ferryhidayat@stmb-multismart.ac.id](mailto:ferryhidayat@stmb-multismart.ac.id)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh balas jasa dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan. Penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Model analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh sebesar 78,4%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen yakni balas jasa dan pengawasan menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja sedangkan sisanya merupakan variabel yang tidak terungkap. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang menunjukkan secara simultan dan parsial balas jasa dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan

**Kata Kunci : Balas Jasa, Pengawasan, Disiplin Kerja**

---

### 1. LATAR BELAKANG

Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu metode yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi karena dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan dapat mendorong organisasi untuk meningkatkan kualitas dan pelaksanaan kerja untuk selalu terarah pada pencapaian tujuan. Disiplin kerja karyawan sebagai perilaku dari individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang ada harus menjadi prioritas utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantara adalah balas jasa serta pengawasan. Balas jasa sebagai suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada karyawan karena karyawan telah melakukan pekerjaannya berperan dalam meningkatkan dan menurunkan disiplin kerja karyawan, jika balas jasa yang diterima oleh karyawan berbanding lurus dengan apa yang dilakukan karyawan tentu akan membuat karyawan merasa puas dengan perusahaan sehingga karyawan akan meningkatkan disiplin kerja namun begitu sebaliknya jika karyawan merasa bahwa balas jasa yang diterima dari perusahaan tidak memadai maka yang akan muncul adalah ketidakpuasan dan akhirnya membuat karyawan mengalami penurunan disiplin kerja. Selain adanya balas jasa, hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan sebagai bentuk tindakan aktif pimpinan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja dan berperilaku sesuai dengan garis dan arah kebijakan perusahaan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan?
3. Apakah balas jasa dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan?

Tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui pengaruh secara parsial balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan
2. Mengetahui pengaruh secara parsial pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan
3. Mengetahui pengaruh secara simultan balas jasa dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan

**2. LANDASAN TEORI**

**Pengertian disiplin kerja**

Hakim (2014:122) menyebutkan disiplin adalah “Bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “Sikap kesediaan dan kerelaan individu dalam menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Rivai (2014:599) mengemukakan disiplin kerja adalah merupakan “Alat yang digunakan para manajer untuk mengkomunikasikan kepada karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan sebagai suatu upaya untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

**Pengertian balas jasa**

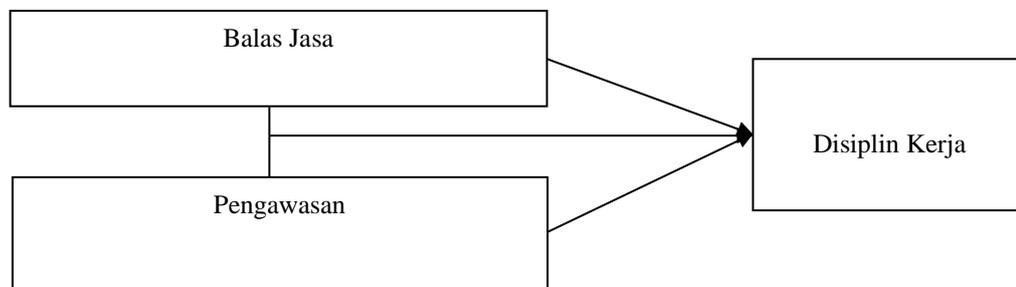
Hasibuan (2014:118) mengatakan balas jasa atau kompensasi merupakan “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan “. Hasibuan (2014:118) mengatakan balas jasa dapat dibedakan menjadi: (1) bentuk penghargaan secara langsung yakni gaji atau upah, insentif dan bonus, (2) Penghargaan tidak langsung yakni promosi jabatan

**Pengertian pengawasan**

Mockler dalam Handoko (2017:358) pengawasan adalah “Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”. Siagian (2014:35) menyebutkan terdapat tiga indikator utama yang mempengaruhi pengawasan kinerja, yaitu: kendali masukan, kendali perilaku dan kendali pengeluaran.

**Kerangka penelitian**

Model kerangka penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**

**Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Ada pengaruh balas jasa secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan

H2: Ada pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan

H3: Ada pengaruh balas jasa dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan

**3. METODE PENELITIAN**

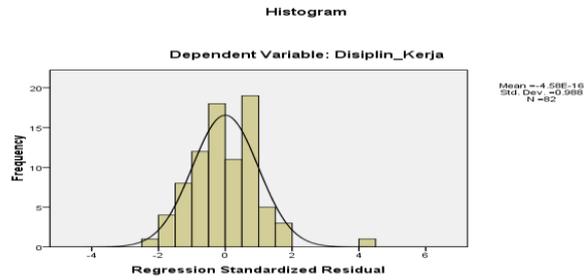
Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *multiple regression* dengan jumlah sampel yaitu 82 orang.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasi uji asumsi klasik**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

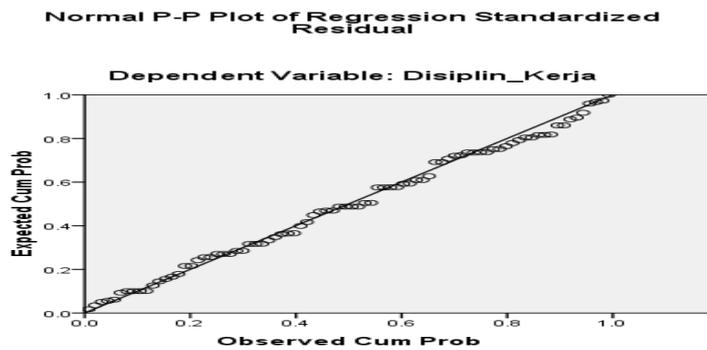
Normalitas data dapat ditentukan berdasarkan gambar histogram kurva normal seperti pada gambar 2 berikut ini:



**Gambar 2**

Bentuk gambar kurva pada gambar 2 di atas dikatakan memiliki data berdistribusi normal karena memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas data berdasarkan gambar P-P plot adalah seperti pada gambar 3 berikut ini:



**Gambar 3**

Berdasarkan gambar 3 di atas memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik balas jasa dan pengawasan menyebar disekitar garis diagonal disiplin kerja yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

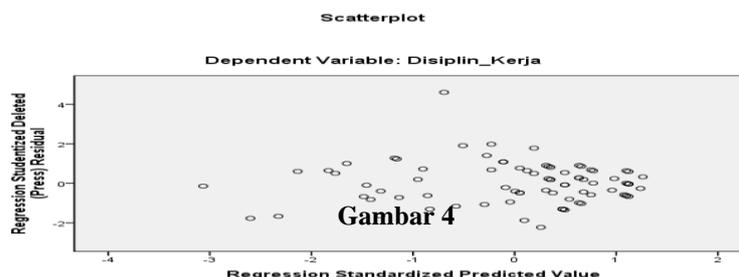
Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Tabel 1**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Balas jasa	.710	1.409
Pengawasan	.710	1.409

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tidak terjadi korelasi antar independent variabel karena nilai *VIF* balas jasa  $1,409 < 0,10$  dan pengawasan  $1,409 < 0,10$  dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas berguna untu mendeteksi apakah ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas yang dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada *scatterplot* dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: Jika diagram pancar yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas namun jika diagram pancar tidak membentuk pola atau dengan acak maka regresi tidak mengalami heterokedastisitas.



**Gambar 4**

Berdasarkan gambar 4, terlihat titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi disiplin kerja berdasarkan masukan variabel independennya.

**Hasil uji regresi berganda**

**Tabel 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.061	1.400		1.472	.145
Balas_Jasa	.499	.054	.571	9.307	.000
Pengawasan	.430	.060	.440	7.174	.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Disiplin kerja = 2,061 + 0,499 (X<sub>1</sub>) + 0,430 (X<sub>2</sub>) konstanta sebesar 2,061 menyatakan jika tidak ada variabel bebas atau bernilai 0 maka variabel disiplin kerja sebesar 2,061. Nilai koefisien sebesar 0,499 menunjukkan apabila balas jasa diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan nilai disiplin kerja sebesar 0,499 poin, Nilai koefisien sebesar 0,430 menunjukkan apabila pengawasan diberikan sebesar 1 satuan nilai akan mempengaruhi peningkatan disiplin kerja sebesar 0,430 poin.

**Hasil uji parsial**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah balas jasa dan pengawasan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%

**Tabel 3**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.061	1.400		1.472	.145
Balas_Jasa	.499	.054	.571	9.307	.000
Pengawasan	.430	.060	.440	7.174	.000

a. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diketahui bahwa:

Variabel balas jasa memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> 9,307 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> 1,664 maka t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh balas jasa secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan.

Variabel pengawasan memperoleh nilai t<sub>hitung</sub> 7,174 sedangkan nilai t<sub>tabel</sub> 1,664 maka t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, oleh sebab itu hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan.

**Hasil uji simultan**

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah balas jasa dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada tingkat kepercayaan 95%.

**Tabel 4**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	762.026	2	381.013	147.922	.000 <sup>a</sup>
Residual	203.486	79	2.576		
Total	965.512	81			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Balas\_Jasa

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa F<sub>hitung</sub> sebesar 147,922 sedangkan F<sub>tabel</sub> sebesar 3,11, dengan tingkat signifikan 0,000 dan probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 ≤ 0,05 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yaitu balas jasa dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

**Hasil uji determinasi**

Hasil uji dterminasi untuk melihat seberapa besar kemampuan variabel balas jasa dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

**Tabel 5**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.784	1.605	1.882

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Balas\_Jasa

b. Dependent Variable: Disiplin\_Kerja

Berdasarkan tabel 5 di atas terlihat bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0,784 berarti 78,4% variasi disiplin kerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi balas jasa dan pengawasan, sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian.

#### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan balasa jasa kepada karyawan hal ini telah dibuktikan bahwa secara parsial balas jasa berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan begitu juga untuk peningkatan disiplin kerja karyawan sangat penting melakukan pengawasan karena dari hasil penelitian telah terbukti bahwa disiplin kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh pengawasan.

#### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh balas jasa dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan dapat disimpulkan bahwa baik secara simultan dan parsial balas jasa dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Lestari Karya Medan selanjutnya 78,4 % variabel disiplin kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen balas jasa dan pengawasan sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel di luar model penelitian. Sebaiknya perusahaan perlu melakukan penyesuaian balas jasa dengan tingkat kebutuhan karyawan terutama pada karyawan dengan tanggungan yang lebih besar karena dengan penyesuaian tersebut diharapkan disiplin karyawan semakin meningkat serta juga pimpinan harus tetap melakukan pengawasan namun pengawasan bukan berarti harus selalu menjatuhkan sanksi melainkan pengawasan yang dapat memberikan teladan kepada karyawan tentang berperilaku dalam menghadapi tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hakim, A. (2014). *Dinamika Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia.  
 Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.  
 Hasibuan, M.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.  
 Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo.  
 Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group.  
 Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.