

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Oleh : Syahrudin S

Penulis adalah Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract :

Office of Human Settlements and Spatial Kutai district is one of the local government agency that has the task of carrying out the authority of decentralization and deconcentration tasks in the field of Human Settlements, Spatial and Hygiene management, and Cemetery which is located street Wolter Monginsidi, Building ULP. Regent Office complex with the Head of Department Mr. H. Basrie Hasan ST., MT. the number of employees as many as 127 employees. The aim of this study was to apply the knowledge gained during this field and for the world to know and how much influence Compensation and Supervision influence the Work Discipline Employees At the Department of Human Settlement and Spatial Kutai district. Variable compensation and oversight together (simultaneously) be able to demonstrate its impact on employee discipline. The first hypothesis stated "Allegedly Compensation and Monitoring significantly affect Employees At Work Discipline Office of Human Settlements and Spatial Kutai regency" accepted and proven true. From the second partial correlation test results above shows that the value of the variable control than variable compensation, so that the control variable is the variable most dominant influence on employee discipline. From the description, it can be concluded that the second hypothesis in this study "It is believed that compensation Dominant Against Influential Work Discipline Employees at the Office of Human Settlements and Spatial Kutai regency" accepted and proven true.

Keywords: *Compensation, Control, Discipline*

PENDAHULUAN

Bagi organisasi yang mengemban misi pelayanan kepada masyarakat, seperti halnya kebanyakan organisasi pemerintah, pegawai dituntut memiliki kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis pelayanan seperti itu dinilai dari seberapa tinggi stakeholders (pihak yang menerima layanan) merasa puas atas layanan yang diperolehnya. Di sisi lain tingkat kepuasan stakeholder itu bervariasi dan tidak mudah untuk diukur. Dalam konteks ini lah, seorang pegawai perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu menjaga dan mempertahankan ciri sifat pelayanannya.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standard

yang ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari pemimpin. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, serta ketaatan pegawai terhadap peraturan. Perlunya disiplin kerja yang tinggi dalam suatu organisasi/instansi. Kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi akan sulit untuk mewujudkan tujuannya. Tujuan instansi akan sukar dicapai kecuali ada disiplin kerja pegawai, khususnya bila pegawai memahami bahwa dengan dimilikinya disiplin yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri. Sejalan menurut Hasibuan (2005:33) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan

seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bagi instansi, akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas. sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari dua pendapat di atas tersebut, dapat digaris bawahi bahwa disiplin kerja yang tinggi diperlukan oleh suatu instansi demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan dengan maksimal. Ada beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai antara lain kompensasi dan pengawasan.

Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Kompensasi merupakan salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan instansi pemerintahan kepada pegawai dalam mensejahterakan dan untuk memotivasi pegawainya. Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat. Adanya disiplin yang baik dalam instansi pemerintahan merupakan salah satu kunci suksesnya sebuah instansi pemerintahan. Menurut Simamora (2005:421) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan atau pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain kompensasi terdapat juga hal yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu pengawasan pemimpin. Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, seorang pemimpin harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan

pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan/pegawai. Sejalan menurut Terry dalam Hasibuan (2006:177) pengawasan merupakan upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: "Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri."

Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu di dalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dari manajemen dan bagian dari kewenangan umum pemerintahan yang melekat pada Pemerintah Daerah sejak Pemerintah Daerah tersebut dibentuk. Kebijakan pengawasan mencakup keseluruhan proses pembangunan mulai aspek kebijakan, penyusunan rencana dan program, pelaksanaan fisik di lapangan, sampai dengan penelitian terhadap manfaat suatu program kegiatan secara obyektif dan proporsional sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam mewujudkan penyelenggaraan tugas secara tertib, efisien, dan efektif.

Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang Cipta Karya, Tata Ruang serta pengelolaan Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman yang beralamat di Jalan Wolter Monginsidi, Gedung ULP. Komplek Perkantoran Bupati dengan Kepala Dinas Bapak H. Basrie Hasan ST., MT. dengan jumlah pegawai sebanyak 322 pegawai.

Survey awal diketahui bahwa tingkat disiplin pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang kabupaten Kutai Kartanegara tidak terlalu istimewa, meskipun tidak dipungkiri masih ada pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dan memiliki kinerja yang bagus. Tetapi masih adanya yang memiliki disiplin kerja yang rendah seperti masih terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat, pegawai yang turun hanya untuk absen saja setelah itu kembali pulang dan ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja untuk urusan pribadi pegawai. Sedangkan permasalahan kompensasi yang dirasakan pegawai

masih belum memenuhi harapan para pegawai diantaranya isentif yang sering mengalami pengurangan, tunjangan yang belum mampu memberikan kesejahteraan bagi pegawai malah ada beberapa pegawai yang menyatakan memiliki hutang kepada beberapa koperasi dan fasilitas yang pegawai bisa nikmati hanya dinikmati segelintir pegawai tertentu saja. Sedangkan menurut Kepala Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang disiplin kerja pegawai saat ini memang masih belum maksimal dan terdapat beberapa pegawai yang memang susah untuk disiplinkan akan tetapi dengan adanya aturan dan pengawasan langsung dari atasan setidaknya mampu menurunkan tingkat ketidak disiplin pegawai saat ini.

Seharusnya untuk meningkatkan disiplin kerja pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang kabupaten Kutai Kartanegara lebih menekankan kepada peraturan yang ada dan seorang pemimpin memberikan contoh kepada pegawainya agar patuh terhadap aturan yang berlaku serta pengawasan yang dilakukan pemimpin harus mewajibkan setiap pegawai agar mematuhi peraturan yang berlaku. Kompensasi yang seharusnya bisa membuat pegawai hidup sejahtera dengan memberikan gaji atau upah sesuai dengan beban kerja yang diberikan, isentif yang mampu merangsang pegawai untuk bekerja lebih baik lagi serta fasilitas yang bisa dinikmati oleh seluruh pegawai.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006:23). Sedangkan menurut Nitiseminto (2006:37), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi pekerjaan dan perilaku.

Menurut Nitiseminto (2006:50) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi

tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Turunnya produktivitas kerja
Salah satu indikasi rendahnya disiplin kerja adalah ditunjukkan dari turunnya produktivitas kerja. Produktivitas yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan, dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi
Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tinggkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan
Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dilihat bahwa karyawan tidak menggunakan secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan pada karyawan.
4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi
Indikasi lain yang menunjukkan turunnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan
5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan
6. Sering konflik antar pegawai.
Konflik atau perselisihan merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan organisasi.

KOMPENSASI

Menurut Simamora (2005:421) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2006 : 125) menyatakan kompensasi adalah Kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi pegawai atau karyawan. Kompensasi diketahui terdiri dari

kompensasi langsung dan tidak langsung. Jika perbandingan kedua kompensasi ditetapkan sedemikian rupa maka motivasi karyawan akan lebih baik.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora (2005:445) diantaranya adalah :

1. Upah dan gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan
Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian
4. Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

KONSEP PENGAWASAN

Menurut Ulbert Silalahi (2002 : 175) pengawasan adalah pengukuran dan perbaikan kegiatan-kegiatan bawahan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sementara itu pengertian Pengawasan menurut Soewarno Handayadiningrat pengawasan adalah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah pelaksanaan pekerjaan telah dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, tujuan, atau kebijaksanaan yang telah ditetapkan”. Sedangkan menurut Terry dalam Hasibuan (2006:177) pengawasan merupakan upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena: “Apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri.”

Menurut Sutikno (2012:88) pengawasan

bertujuan untuk mengetahui apakah pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berdasarkan pendapat di atas, tujuan pengawasan secara umum adalah menciptakan suatu efisiensi dan efektivitas dalam setiap kegiatan dan berusaha agar apa yang direncanakan dapat menjadi kenyataan Adapun indikator dari pengawasan pimpinan (Sutikno, 2012:91) yaitu:

1. Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan (*job description*)
2. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai.
3. Adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.
4. Monitoring pelaksanaan kerja.

HIPOTESIS

Setelah memperhatikan perumusan masalah yang dikemukakan, pada bab terdahulu, maka dapatlah diberikan suatu pendapat sementara yang sebenarnya masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa:

1. Diduga Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Diduga Bahwa Kompensasi Berpengaruh Dominan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang kabupaten Kutai Kartanegara adalah salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan tugas dekonsentrasi di bidang Cipta Karya, Tata Ruang serta pengelolaan Kebersihan, Pertamanan dan Pemakaman yang beralamat di jalan Wolter Monginsidi, Gedung ULP. Komplek Perkantoran Bupati dengan Kepala Dinas Bapak H. Basrie Hasan ST., MT. Peneliti memilih objek ini dikarenakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang kabupaten Kutai Kartanegara.

Populasi tidak terbatas hanya pada orang semata, populasi juga bukan hanya sekedar jumlah yang

ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek itu sendiri, jadi sifat populasi adalah menyeluruh.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan Nopember sehingga populasi dalam penelitian ini pegawai negeri sipil yang berada pada Dinas Cipta Karya Kabupaten Kutai Kartanegara yang berjumlah 322 pegawai. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi atau yang mewakili sifat-sifat dan karakteristik yang ada pada populasi. Apabila populasi sangat besar dan peneliti memiliki keterbatasan waktu dan biaya maka dapat diambil sampel yang mewakili populasi tersebut.

Berdasarkan data populasi tersebut diatas, peneliti menggunakan teknik random sampling dengan cara memberikan peluang kepada anggota populasi sebagai anggota sampel secara acak. Menurut Sugiyono (2007 ; 58) jumlah sampel penelitian yang bisa diambil dari data populasi antara 1%, 5%, 10%, 20%, 30%, 40% dan 50% dan metode pengambilan sampel tergantung dari banyaknya populasi dalam suatu wilayah dan kesanggupan dari pihak peneliti. Dikarenakan peneliti mempunyai keterbatasan waktu, tenaga dan sebagainya maka jumlah sampel yang bisa peneliti ambil sebanyak 30%. Dari jumlah populasi 322 pegawai, maka sampel yang bisa diambil sebanyak 30% ($322 \times 30 : 100 = 97$) adalah 97 orang pegawai yang pernah mengikuti pelatihan dan pendidikan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sampel secara acak (*random sampling*) dimana sampel diambil secara acak tanpa memperhatikan latar belakang pegawai dan strata sampel tersebut

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya secara simultan (Sugiyono, 2007 ; 51). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variasi dan model regresi linier berganda mampu menjelaskan pengaruh variabel bebasnya secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya sebaliknya
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol

(H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak. Artinya variasi dari model regresi linier berganda tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel tidak bebasnya.

Untuk membuktikan kebenarannya hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi partial variabel independen (Sugiyono, 2007 ; 54). Syarat pengujiannya adalah :

Syarat pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak dalam keadaan demikian ini berarti variabel bebasnya kurang dapat menjelaskan variabel tidak bebasnya.
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel bebasnya mampu menjelaskan variabel tidak bebasnya.

HASIL PENELITIAN

- Dari hasil analisis persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah $Y = 0,836 + 0,248X_1 + 0,439X_2$. Nilai konstanta (a) sebesar 0,836 menyatakan bahwa jika variabel kompensasi dan pengawasan nilainya sama dengan nol (0) atau tidak ada, maka disiplin kerja pegawai sama dengan 0,836.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,248 yang menyatakan setiap penambahan 1 satuan variabel kompensasi akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,248.
- Nilai koefisien regresi variabel pengawasan yang dihasilkan bertanda positif sebesar 0,439 menyatakan setiap penambahan 1 satuan variabel pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja pegawai sebesar 0,439.
- Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan / bersama-sama), didapat F_{hitung} adalah 71.404 sedangkan nilai F_{tabel} diperoleh nilai sebesar 2.33 hal ini berarti bahwa ($F_{hitung} 71.404 >$ dari $F_{tabel} 2.33$), sehingga dapat dikatakan variabel kompensasi dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) mampu menunjukkan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai. Maka hipotesis pertama menyatakan “Diduga Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh

secara signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara” diterima dan terbukti kebenarannya.

- Korelasi atau hubungan antara variabel kompensasi dan pengawasan secara serentak terhadap disiplin kerja pegawai adalah kuat hubungannya karena terletak diantara 0,60 – 1,000. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,595 atau 59,5% tingkat disiplin kerja pegawai dipengaruhi variabel kompensasi dan pengawasan sedangkan sisanya 40,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya seperti teladan pimpinan, keadilan dan hubungan kemanusiaan..
- Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara. Kemampuan variabel ini menjelaskan disiplin kerja pegawai sebesar 4.265 atau 42,65%. Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (t hitung > t tabel) atau $4.265 > 1,671$.
- Variabel pengawasan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara, di mana variabel ini memiliki korelasi parsial sebesar 6.259 atau 62,59%. Berdasarkan uji t ternyata variabel pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai (t hitung > t tabel) atau $6.259 > 1,671$.
- Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel pengawasan yang paling besar dibandingkan variabel kompensasi, sehingga variabel pengawasan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini “Diduga Bahwa Kompensasi Berpengaruh Dominan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Kartanegara” di terima dan terbukti kebenarannya.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

- Kasmir, 2009, *Manajemen*, Jakarta, PT: Raja Grafindo Persada
- Malayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara
- Sutikno, Sobry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok: Holistica.
- Ulbert Silalahi. 2003. *Studi Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung: Sinar Baru Aglesindo.

DAFTAR PUSTAKA

Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor