

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PTK)
PADA MTSN KOTA PEMATANGSIANTAR**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Ilham Ramadhan Siahaan
NPM : 1805160214
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 10 Oktober 2022, pukul 13.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

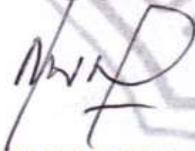
MEMUTUSKAN

Nama : **ILHAM RAMADHAN SIAHAAN**
NPM : **1805160214**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Kosentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PTK) PADA MTSN KOTA PEMATANGSIANTAR**

Dinyatakan : **(A)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

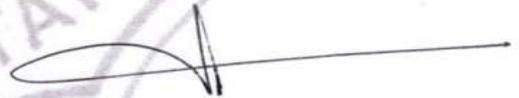
Tim Penguji

Penguji I



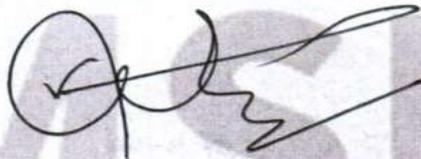
Dr. Ir. Hj. R SABRINA, M.Si.

Penguji II



WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si.

Pembimbing



ASWIN BANCIN, SE., M.Pd.

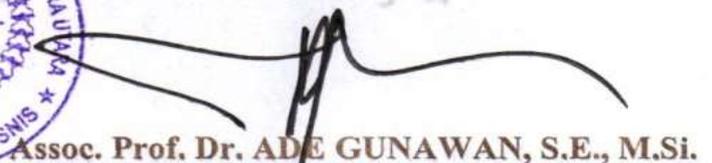
Panitia Ujian

Ketua

Sekretaris



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : ILHAM RAMADHAN SIAHAAN
NPM : 1805160214
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PTK MTSN KOTA PEMATANGSIANTAR

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2022

Pembimbing

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis



Assoc. Prof. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Ilham Ramadhan Siahaan
NPM : 1805160214
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar

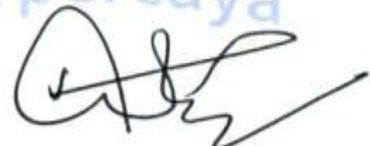
Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	Penulisan berdasarkan Petoman Skripsi, FES dan PUEB (EYD) Parbaikan dan penyempurnaan judul di halaman awal, Abstrak, 1 K. Parbaikan Daftar Isi, Daftar Tabel, Daftar Gambar & Daftar Lampiran, Penulisan gelar akademis.	18/7-22	
BAB 2	kata Belah Alkitab & Rumus Statistik: Kerangka Konseptual & hipotesis Penelitian	8/8-22	
BAB 3	Parbaikan & penyempurnaan Definisi Operasional, Variabel & Metode Penelitian, Populasi & Sampel penelitian.	18/09-22	
BAB 4	Parbaikan & penyempurnaan Deskripsi Data Penelitian - data Pengumpulan	3/10-22	
BAB 5	Parbaikan & penyempurnaan Kesimpulan, Saran & Keterbatasan Penelitian		
Daftar Pustaka	Gunahan Software Mendeley		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc disidangkan 2/5-22	5/10-22	

Medan, Oktober 2022

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ILHAM RAMADHAN SIAHAAN
NPM : 1805160214
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Disiplin Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PTK di
MTsN Kota Pematangsiantar

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 10 Juni 2022
Pembuat Pernyataan



ILHAM RAMADHAN SIAHAAN

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGAWASAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PTK) PADA MTSN KOTA PEMATANGSIANTAR

ILHAM RAMADHAN SIAHAAN

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Email: ozcoki99@gmail.com

Kinerja PTK dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain: disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi, untuk itu dibutuhkan suatu penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PTK, untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja PTK, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja PTK dan secara simultan untuk mengetahui disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sample jenuh dimana semua populasi akan dijadikan sampel yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 25.00. Simpulan penelitian: secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK, pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PTK, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK dan secara simultan diketahui disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Kinerja PTK

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, SUPERVISION AND COMPENSATION ON PERFORMANCE OF EDUCATORS AND EDUCATIONAL PERSONEL (PTK) AT MTSN ON PEMATANGSIANTAR CITY

ILHAM RAMADHAN SIAHAAN

Department of Economy and Business

Email: ozcoki99@gmail.com

PTK performance variables are influenced by several variables, including: work discipline, supervision and compensation, to find out how much these variables have on PTK performance at MTsN Pematangsiantar City. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline on PTK performance, to determine the effect of supervision on PTK performance, to determine the effect of compensation on PTK performance and simultaneously to determine work discipline, supervision and compensation on PTK performance at MTsN Pematangsiantar City. The approach used in this study is a descriptive and quantitative approach. The population in this study were all PTK workers at MTsN Pematangsiantar City. The sampling method in this study is the saturated sample method in which all the population will be sampled, amounting to 49 people. The data collection technique used is through a questionnaire. The data analysis technique in this study used multiple linear regression using application the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 25.00. Research conclusions: partially work discipline has a significant effect on PTK performance, supervision has no effect on PTK performance, compensation has a significant effect on PTK performance and simultaneously effect on PTK performance and simultaneously it is known that work discipline, supervision and compensation have a significant effect on PTK performance at MTsN Pematangsiantar City.

Keywords: Work Discipline, Supervision, Compensation, PTK Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Pada MTsN Kota Pematangsiantar”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata 1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Selama penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan masukan yang sangat berharga dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa kepada **Ayahanda Zainal Siahaan dan Ibunda Erlin Vidia** yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi serta do'a yang tulus kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Oleh karena itu sudah selayaknya penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Assoc. Prof. H. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan serta banyak pelajaran kepada penulis demi selesainya skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun penyusunan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan izin untuk melakukan riset.

10. Kepada seluruh sahabat-sahabat penulis, Hanny Anggita Abimanyu, Reza Dwi Indarto, Alivia Bagus Premadi, Naufal, Jonny, Arie Syam, Mahel dan anggota remaja masjid pemuda Kelurahan Bantan yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada sahabat-sahabat yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan khususnya teman teman Kelas D Manajemen Pagi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang banyak membantu dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih semoga Allah SWT dapat memberikan balasan yang setimpal atas jasa dan bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi penulis dan mahasiswa lainnya sebagai referensi dalam penulisan skripsi selanjutnya. Dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua serta keselamatan dunia akhirat. Amin ya rabbal allamin.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Medan, Oktober 2022

Penulis,

Ilham Ramadhan Siahaan
NPM : 1805160214

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACK	ii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1 LATAR BELAKANG	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja.....	8
2.1.2 Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Pengawasan.....	18
2.1.4 Kompensasi.....	22
2.2 Kerangka Konseptual.....	26
2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PTK.....	26
2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja PTK	27
2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PTK	27
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PTK.....	28
2.3 Hipotesis Penelitian	29
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31

3.2 Definisi Operasional	32
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.1.2 Deskripsi Data Responden.....	47
4.1.3 Data Variabel Penelitian	48
4.1.6 Menguji Asumsi Klasik	66
4.1.7 Regresi Linear Berganda.....	71
4.2 Pembahasan.....	76
4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PTK.....	76
4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja PTK.....	76
4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PTK	77
4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja PTK.....	78
BAB 5 PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	80
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....	32
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert.....	35
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas	37
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	39
Tabel 4.1 Skala Pengukuran Likert.....	46
Tabel 4.2 Data Identitas Responden	47
Tabel 4.3 Data Variabel Disiplin Kerja (X1).....	48
Tabel 4.4 Data Variabel Pengawasan (X2).....	54
Tabel 4.5 Data Variabel Kompensasi (X3).....	58
Tabel 4.6 Data Variabel Kinerja PTK (Y)	62
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	67
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	69
Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.10 Uji t	72
Tabel 4.11 Uji F	74
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t.....	42
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F.....	44
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	67
Gambar 4.2 Uji Normalitas Histogram.....	68
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas Scatterplo.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Gambaran Objek Penelitian.....	92
Lampiran 2 Instrumen Penelitian.....	94
Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Pengumpulan Data	100
Lampiran 4 Hasil Statistik	105
Lampiran 5 Data dan Dokumen Judul, Proposal dan Skripsi	111
Lampiran 6 Data dan Dokumen lainnya	126

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola dengan baik dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan pernyataan (Bangun, 2012) mengatakan bahwa, SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Agar hal tersebut dapat berjalan dengan baik, maka pengelolaan sumber daya manusia juga harus dioptimalkan, untuk meningkatkan kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK). Hal tersebut juga terdapat pada organisasi-organisasi lainnya seperti lembaga pendidikan, lembaga kesehatan dan lainnya.

Pada dasarnya, kinerja sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas dari suatu organisasi. Setiap usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya (Simamora, 2004).

“Kinerja seorang pegawai/karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan berhasil tidaknya/berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas dan wewenang suatu pekerjaan” (Hasibuan & Sari, 2021). Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seorang atau suatu kelompok pegawai selama periode tertentu dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2007) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan (Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengawasan.

Disiplin kerja sangat penting dalam pertumbuhan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi sangat erat kaitannya dengan seberapa besarnya kesadaran pegawai dengan peraturan dan norma-norma yang ada diperusahaan serta kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (Rivai, 2021).

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena pada dasarnya kedisiplinan ditunjukkan pada suatu tindakan yang dipilih. Pengaruh disiplin kerja yang baik akan mencerminkan besarnya tanggungjawab yang diberikan kepadanya. “Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seseorang karyawan dapat menghargai peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan” (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dalam mengontrol kedisiplinan seorang pegawai diperlukan adanya pengawasan dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting untuk menjaga tingkat kedisiplinan pegawai dan meningkatkan kinerja. “Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja” (Rizal & Radiman, 2019).

Pentingnya pengawasan dalam sebuah organisasi menjadikan suatu hal yang dianggap serius dan harus dilakukan untuk mencegah terjadinya penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan serta menjaminya tujuan-tujuan organisasi agar dapat tercapai sesuai dengan yang telah direncanakan. Selain itu, upaya pengawasan dilakukan oleh atasan sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana atau strategi yang telah ditentukan. Tindakan pengawasan haruslah mengukur apa yang telah dicapai, menilai pelaksanaan serta mengadakan tindakan perbaikan dan

penyesuaian yang dianggap perlu. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2000).

Selain dengan pengawasan, pemberian kompensasi yang diberikan oleh organisasi juga menjadi sebuah faktor dalam meningkatkan kinerja pekerjanya. Kompensasi memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan atas apa yang telah dilakukannya kepada organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja. (Handoko, 2005) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. . Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan kinerja dan mensejahterakan pegawainya. Sebaliknya bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai, hal ini akan menyebabkan keluhan-keluhan serta meningkatnya perputaran karyawan secara berlebih.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan, ditemukan beberapa permasalahan antara lain, tingkat kedisiplinan PTK yang ada pada

MTsN Kota Pematangsiantar masih kurang baik, beberapa PTK terlihat tidak ada di tempat saat jam kerja. Kurangnya kesadaran PTK dalam menjalankan disiplin kerja dan peraturan yang berlaku serta kurangnya pemahaman PTK terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai PTK. Belum maksimalnya sistem pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap bawahan serta tidak maksimalnya proses pemberian sanksi terhadap PTK yang melanggar kedisiplinan atau peraturan yang berlaku pada MTsN Kota Pematangsiantar. Masalah lain yang ditemukan yaitu masih ada PTK MTsN Kota Pematangsiantar yang belum menerima kompensasi berupa tunjangan kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) Pada MTsN Kota Pematangsiantar”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini:

1. Kurangnya kesadaran PTK dalam menjalankan disiplin kerja dan peraturan yang berlaku serta kurangnya pemahaman PTK terhadap apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya sebagai PTK.
2. Belum maksimalnya sistem pengawasan yang dilaksanakan oleh pimpinan terhadap bawahan serta tidak maksimalnya proses pemberian sanksi terhadap pegawai PTK yang melanggar kedisiplinan atau peraturan yang berlaku pada MTsN Kota Pematangsiantar.

3. Masih adanya PTK yang merasa kurang puas atas kompensasi berupa pemberian insentif yang diberikan oleh MTsN Kota Pematangsiantar.

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan hanya pada kajian pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar ?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar ?
4. Secara simultan, disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka peneliti berharap penelitian ini bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam mempengaruhi kinerja PTK dan juga menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis maupun civitas akademika lainnya dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk penelitian lainnya.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan evaluasi kepada pihak yang berwenang pada MTsN Kota Pematangsiantar dalam merumuskan dan membuat kebijakan dalam meningkatkan kinerja PTK, khususnya pada disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja PTK.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja PTK

2.1.1.1 Pengertian Kinerja PTK

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat berperan penting dalam penentu kualitas dan hasil dari suatu organisasi dalam melakukan kegiatannya.

“Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja” (Bukhari & Pasaribu, 2019). Sedangkan menurut (Marwansyah, 2010) kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kemudian menurut (Hasibuan, 2002) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut (Wibowo, 2010) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Lebih lanjut dikemukakan oleh (Rivai, 2014) kinerja ialah

hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawabnya. Sementara menurut (Mangkunegara, 2015) kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lengkap diuraikan oleh (Zainal et al., 2018) “kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawan tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya”.

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas selama melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan atau hasil dari sebuah pekerjaan yang telah disepakati bersama.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja PTK

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor personal atau individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, kompensasi yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas manajer dan pimpinan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kepada individu.
3. Faktor tim yang mencakup kualitas dukungan dan semangat, kepercayaan, keeratan dan kekompakan yang diberikan terhadap sesama anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, infrastruktur, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (Mahmudi, 2009).

Sedangkan menurut (Simanjuntak, 2005) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja PTK

Tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian.

Manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan dan mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi (Serdamayanti, 2010).

2.1.1.4 Indikator Kinerja PTK

Indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari kejadian atau kondisi (Wilson & Sapanuchart, 1993). Menurut (Robbins, 2006) ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggungjawab seseorang. Sikap kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Saripuddin, 2019) mengatakan “disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong pada organisasi menemukan tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi prestasi yang diraihinya”. Sedangkan menurut (Handayani dan Berutu, 2021) “Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan menaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Sementara Menurut (Rivai, 2010) menyatakan disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut (Saripuddin & Handayani, 2017) “disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan”. Lebih lanjut menurut (Wursanto, 2013) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan dan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan. Sementara menurut (Sulistiyani dan Rosidah, 2009) menyatakan bahwa disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Demikian menurut (Mangkunegara., 2013) disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Lebih lengkap menurut (Sutrisno, 2016) sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sikap kesadaran dan pengendalian diri dalam melaksanakan tanggungjawabnya dan mematuhi aturan maupun norma yang berlaku dalam bekerja.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya pemimpin dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.
6. Ada tidaknya perhatian pada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Sutrisno, 2010).

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun esok. Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah (Siswanto, 2010).

Manfaat disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno, 2009).

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat 7 indikator yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara idel 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.

2. Teladan pimpinan

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.

3. 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.

4. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Sikap dan perilaku indisipliner karyawan diharapkan akan berkurang.

6. 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 sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara karyawan akan menciptakan hubungan yang baik, hubungan hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya harmonis (Hartatik, 2014).

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu hal yang penting dalam melaksanakan suatu kegiatan. Dengan adanya pengawasan dapat mengurangi penyimpangan atau kesalahan yang terjadi dalam pelaksanaan suatu pekerjaan.

Pengawasan kerja adalah suatu upaya sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan

seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi (Kadarman, 2012). Sedangkan menurut (Handoko, 2012) pengawasan dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Sementara menurut (Siagian, 2008) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Kemudian menurut (Hasibuan, 2009) pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Lebih lanjut menurut (Irham, 2013) pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Demikian menurut (Hutabarat, 2019) “Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas atau pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”. Lebih lengkap menurut (Nawawi, 1995) pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna oleh pimpinan unit/organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan-kelemahan dan kekurangan-kekurangannya agar dapat diperbaiki atau disarankan oleh pimpinan yang berwenang demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan hal yang penting dalam menjalankan kegiatan pada suatu organisasi untuk menghindari adanya suatu penyimpangan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya yang diharapkan dapat berjalan dengan baik.

2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan yaitu:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik dari luar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi pengawasan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan (Mulyadi, 2017).

2.1.3.3 Tujuan dan Manfaat Pengawasan

Tujuan pengawasan kerja adalah:

1. Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah (aturan yang berlaku).
2. Menertibkan koordinasi kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyimpangan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi.
6. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak.
7. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru.
8. Mengetahui penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana awal (planning) terarah kepada sarannya dan sesuai dengan yang direncanakan.

9. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
10. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan (Firmansyah & Mahardhika, 2018).

Menurut (Sedarmayanti, 2016) manfaat dari pengawasan yaitu pengawasan mempunyai peran penting dalam manajemen kepegawaian, ia mempunyai hubungan dekat dengan pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar bergantung pada betapa efektifnya ia bergaul dengan mereka.

2.1.3.4 Indikator Pengawasan

Terdapat 5 indikator pengawasan kerja diantaranya adalah:

1. Prosedur

Dalam hal ini, pengawasan yang dilakukan harus memiliki prosedur atau tahap-tahap kegiatan pengawasan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Standar

Dalam melakukan pengawasan diperlukannya penetapan standar. Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil.

3. Ketelitian

Ketelitian pengawasan dilakukan dengan cara berulang-ulang, baik intensitasnya dalam bentuk pengukuran harian, mingguan, atau bulanan sehingga tampak yang diukur antara mutu dan hasilnya

4. Pengukuran pekerjaan

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Ada beberapa cara untuk melakukan pengukuran pekerjaan diantaranya adalah:

- a. Pengamatan
- b. Laporan-laporan hasil lisan atau tertulis
- c. Metode-metode otomatis
- d. Pengujian atau dengan pengambilan sampel

5. Perbaikan

Tindakan perbaikan atau koreksi diperlukan bilamana pelaksanaan yang dilakukan telah terjadi penyimpangan (*deviasi*). Akan ada perbaikan langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pengawas (Siagian, 2015).

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang karyawan baik berupa fisik maupun non fisik. Pemberian kompensasi mampu memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Menurut (Mulyaprada & Hatta, 2016) kompensasi merupakan suatu hal yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi atas pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan (Marwansyah, 2010) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-

finansial. Sementara menurut (Suparyadi, 2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang baik diberikannya kepada organisasi baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Kemudian menurut (Lubis et al., 2021) “kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan”. Lebih lanjut menurut (Sinambela, 2018) 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 yang ditetapkan. Demikian menurut (Sulistiyani, 2018) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa (kontra prestasi) atas kerja mereka”. Sementara menurut (Mutholib, 2019) “kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan”. Lebih lengkap menurut (Hasibuan, 2009) kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Mangkunegara, 2016) faktor faktor yang mempengaruhi terjadinya kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor Pemerintah.

2. Penawaran bersama antar perusahaan dan pegawai.
3. Standard biaya hidup pegawai.
4. Ukuran perbandingan upah.
5. Permintaan dan persediaan.
6. Kemampuan membayar.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Tujuan dari kompensasi adalah:

1. Menghargai kerja keras karyawan
2. Menjamin keadilan diantara karyawan
3. Mempertahankan pegawai
4. Memperoleh pegawai yang lebih berkualitas
5. Sistem kompensasi haruslah memotivasi pegawai (Kirana & Pradipta, 2021).

Manfaat dari kebijakan kompensasi adalah:

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2011).

2.1.4.4 Indikator Kompensasi

Terdapat indikator kompensasi diantaranya adalah:

1. Normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji/upah pokok, tunjangan tetap).
 - a. Upah/Gaji adalah komponen yang terdiri atas upah/gaji pokok dan tunjangan-tunjangan tetap (tunjangan yang bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran).
 - b. Tunjangan tetap adalah tunjangan-tunjangan bersifat tetap yang tidak dipengaruhi kehadiran.
2. Kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan/atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan.
 - a. Tunjangan tidak tetap adalah kompensasi yang diterima diluar ketentuan upah/gaji minimum. Tunjangan ini dipengaruhi oleh kehadiran, misal uang makan dan uang transport.
 - b. Insentif adalah bentuk kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atau pegawai atas usaha tambahannya dalam membantu perusahaan. Misalnya karena berhasil mencapai target atau karena perusahaan mencapai laba tahunan dan membagi jasa produksi, termasuk insentif cuti tahunan.
 - c. Liburan biasanya dilakukan sekali dalam setahun, baik untuk karyawan atau pegawai sendiri maupun bersama keluarga.

Kompensasi seperti ini tidak bersifat wajib, tapi sangat bermanfaat dalam membangun kebersamaan (Edison, Anwar & Komariyah, 2018).

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk menyelesaikan penelitian ini, diperlukan suatu kerangka konseptual untuk mengetahui hubungan antara variable yang satu dengan yang lainnya dari masalah yang akan diteliti. Variable berikut yang akan diteliti dalam kerangka konseptual ini adalah disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi sebagai variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variable terikat yang akan diuraikan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu proses pelaksanaan konstruksi bagi para pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat suatu organisasi untuk mencapai tujuannya dan disiplin kerja yang buruk akan menjadi penghalang dan dapat memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Menurut (Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan/pekerja maka akan semakin baik kinerjanya. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Onsardi & Putri, 2020) yang menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya.

Penelitian (Jufrizen, 2018), (Ginting, 2018), (Afandi dan Bahri, 2020), (Jufrizen dan Sitorus, 2021), (Marta, Cerya & Syamwil, 2018), (Manalu, Marbun & Sinurat, 2021) menunjukkan variable disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dimana pengawasan merupakan sebuah upaya untuk mencegah terjadinya penyimpangan ataupun kesalahan yang terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pengawasan yang tidak optimal dapat memungkinkan karyawan bertindak semaunya sendiri bahkan bisa melakukan pelanggaran yang bertentangan dengan aturan yang berlaku di perusahaan (Handoko, 2000).

Semakin baik pengawasan terhadap pegawai/karyawan/pekerja maka semakin baik kinerjanya. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Parlindungan, Farisi dan Nurhayati, 2021) “Pengawasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya sistem pengawasan dalam proses pelaksanaan pekerjaan maka kinerja yang dihasilkan akan mencapai hasil yang maksimal”. Penelitian (Harianto dan Saputra, 2020), (Rahmawan dan Musruroh, 2020), (Rimbano, Efianti & Yunita, 2018), (Manalu, Marbun & Sinurat 2021), , (Hudiyani, Jayusman & Rabiah, 2019), (Marta, Cerya & Syamwil, 2018), menunjukkan variable pengawasan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dimana kompensasi merupakan suatu imbal balik berupa fisik maupun non-fisik yang diberikan

kepada karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi (Panggabean, 2004).

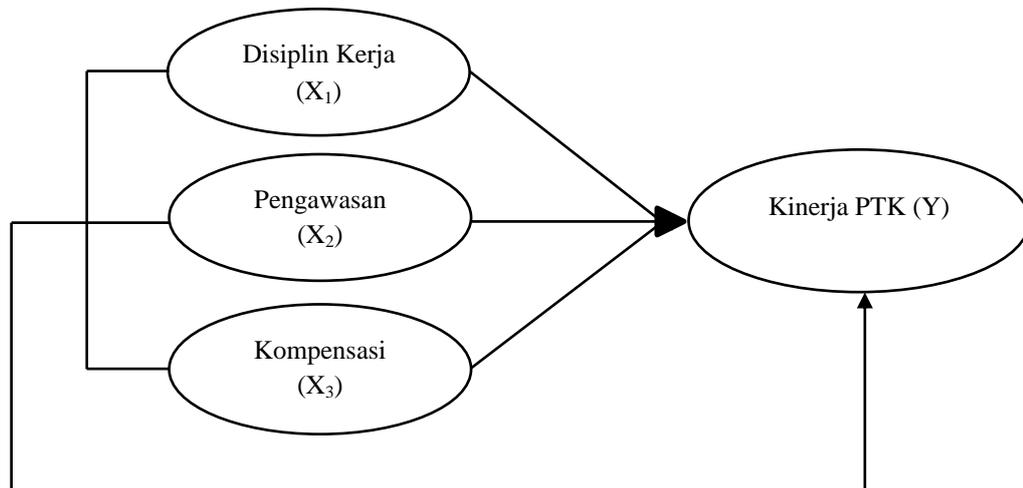
Semakin baik pemberian kompensasi kepada pegawai/karyawan/pekerja maka akan semakin baik kinerjanya. Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Nurchayani dan Adnyani, 2016) yang menyatakan karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal serta kinerjanya akan meningkat dalam perusahaan. Penelitian (Thesiasari, 2019), (Arismunandar dan Khair, 2020), (Prasetyo dan Riswati, 2019), (Fithriana dan Adi, 2020), (Lubis, Pasaribu & Tupti, 2021), (Mulyapradana, Rosewati & Muafiq, 2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin, pengawasan dan kompensasi adalah semakin baik disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi yang diberikan terhadap pegawai/karyawan/pekerja maka akan semakin baik kinerjanya. Pendapat di atas selaras dengan hasil penelitian (Hartina et al., 2021), (Ariesa et al., 2020) menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Disiplin Kerja, Pengawasan, Kompensasi merupakan variabel independennya, sedangkan variabel Kinerja menjadi variabel dependen.

Dalam penelitian skripsi ini, penulis akan memberikan gambaran paradigma penelitian. Adapun kerangka penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2009). Adapun hipotesis penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
4. Secara simultan, Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap dependen. Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*), yang disimbolkan dengan simbol (X). Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y) (Sugiyono, 2018).

Adapun yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X_1), pengawasan (X_2) dan kompensasi (X_3) dan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y).

3.2 Definisi Operasional

Adapun definisi operasional penelitian adalah sebagai berikut:

Table 3.1
Definisi Operasional Variable

Variable	Defenisi	Indikator	Skala	No Item
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang atau sekelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Robbins, 2006)	1-5	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10
Disiplin Kerja (X ₁)	Disiplin Kerja adalah suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam bekerja.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Keadilan 4. Pengawasan melekat 5. Sanksi hukuman 6. Ketegasan 7. Hubungan kemanusiaan (Hartatik, 2014)	1-5	11,12 13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24
Pengawasan (X ₂)	Pengawasan merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien dan mengurangi penyimpangan yang terjadi untuk menjamin	1. Prosedur 2. Standar 3. Ketelitian 4. Pengukuran pekerjaan 5. Perbaikan (Siagian, 2015)	1-5	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34

Angket (*Questionair*)

Angket (*Questionair*) adalah pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner berisi pertanyaan kepada responden terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Penelitian ini menggunakan skala pengukur penelitian yaitu skala *likert* (angka 1 s.d 5). Berikut disajikan skala pengukuran *likert* yaitu:

Table 3.3

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2015)

Selanjutnya untuk mengetahui hasil dari angket (Kuesioner) yang disebar. Maka akan digunakan dalam beberapa rumus pengujian yaitu:

a. Uji Validitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Social Science* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pernyataan (*questioner*) yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang tersebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum X^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum Y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperbolehkan adalah positif kemungkinan butir yang diuji adalah valid.
- 2) Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
- 3) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α ,05).
- 4) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α ,05).

Dari beberapa daftar kuesioner yang dijawab dan dihitung bahan pengujian uji validitas menggunakan pendekatan "*single trial administration*" yakni pendekatan sekali jalan atas data instrument yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang, dan sebanyak 49 sampel dengan rumus $df=(N-2)$ adalah 0,2816 yang di gunakan sebagai rtabel.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja PTK (Y)	Y1	0,652	0,000 < 0,05	Valid
	Y2	0,776	0,000 < 0,05	Valid
	Y3	0,780	0,000 < 0,05	Valid
	Y4	0,691	0,000 < 0,05	Valid
	Y5	0,844	0,000 < 0,05	Valid
	Y6	0,861	0,000 < 0,05	Valid
	Y7	0,843	0,000 < 0,05	Valid
	Y8	0,754	0,000 < 0,05	Valid
	Y9	0,661	0,000 < 0,05	Valid
	Y10	0,655	0,000 < 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	X1	0,480	0,000 < 0,05	Valid
	X2	0,528	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,728	0,000 < 0,05	Valid
	X4	0,847	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,702	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,717	0,000 < 0,05	Valid
	X7	0,519	0,000 < 0,05	Valid
	X8	0,498	0,000 < 0,05	Valid
	X9	0,580	0,000 < 0,05	Valid
	X10	0,543	0,000 < 0,05	Valid
	X11	0,546	0,000 < 0,05	Valid
	X12	0,635	0,000 < 0,05	Valid
	X13	0,665	0,000 < 0,05	Valid
	X14	0,588	0,000 < 0,05	Valid
Pengawasan (X ₂)	X1	0,485	0,000 < 0,05	Valid
	X2	0,785	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,639	0,000 < 0,05	Valid
	X4	0,749	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,546	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,562	0,000 < 0,05	Valid
	X7	0,831	0,000 < 0,05	Valid
	X8	0,494	0,000 < 0,05	Valid
	X9	0,586	0,000 < 0,05	Valid
	X10	0,662	0,000 < 0,05	Valid

Kompensasi (X ₃)	X1	0,478	0,001 < 0,05	Valid
	X2	0,664	0,000 < 0,05	Valid
	X3	0,545	0,000 < 0,05	Valid
	X4	0,572	0,000 < 0,05	Valid
	X5	0,649	0,000 < 0,05	Valid
	X6	0,728	0,000 < 0,05	Valid
	X7	0,469	0,001 < 0,05	Valid
	X8	0,558	0,000 < 0,05	Valid
	X9	0,781	0,000 < 0,05	Valid
	X10	0,754	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel 3.4 diketahui bahwa nilai validitas variabel Kinerja PTK (Y) untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai probabilitas < dari 0,05 dan nilai rhitung > rtabel, maka dari hasil penelitian dapat disimpulkan setiap item pernyataan dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya untuk menguji reabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha dikatakan reliable bila hasil alpha > 0,6 dengan rumus Alpha adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right]$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrument

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Jumlah varians butir

K = Jumlah item

Suatu variabel akan dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,849	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,830	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,820	0,6	Reliabel
Kinerja PTK	0,888	0,6	Reliabel

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati $1 > 0,6$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliable atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

1. Regresi Linear Berganda

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel idependen (bebas). Dengan tujuan mengistimasi dan memprediksi rata-

rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Jadi, analisis linear regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh antara Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

b_1 - b_3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pengawasan

X_3 = Kompensasi

e = *Standart Error*

2. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji ini digunakan untuk melihat ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik yakni dengan pengujian normalitas data, multikolonieritas, heteroskedastisitas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Basuki, AT., dan Prawoto, 2016).

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah hubungan linear antara perubahan beban X dalam model regresi ganda. Jika perubahan bebas X dalam model regresi ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinieritas ganda sempurna (perfect multicollinearity). Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai Variance Inflation Factors (VIF). Kriteria pengujinya yaitu apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent dan sebaliknya apabila nilai Tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas (Basuki, AT., dan Prawoto, 2016).

c. Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memenuhi syarat tidak terjadinya Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antara lain prediksi variabel independen dengan nilai residualnya (Basuki, AT., & dan Prawoto, 2016). Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan Heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi Heteroskedastisitas
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Pembuktian adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dapat digunakan uji hipotesis sebagai berikut:

a. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistic t pada dasarnya menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Langkah-langkah pengujian hipotesis parsial dengan menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

Yang menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

t = Nilai t

n = Jumlah sampel

r = Nilai koefisien korelasi

Bentuk pengujian adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1. Kriteria pengambilan keputusan

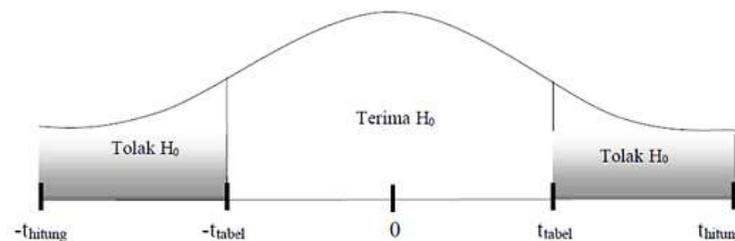
H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

2. Kriteria pengujian

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja PTK).

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja PTK).

Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1

Kriteria Pengujian Uji Hipotesis t

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependen variabel (X), mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat dependen variabel (Y) (Ghozali, 2013). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

F_h = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel dependen

n = Jumlah sampel

1) Bentuk pengujiannya adalah

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

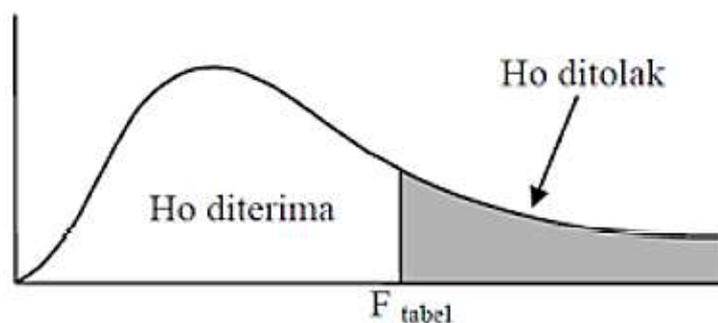
2) Kriteria pengujian

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terhadap pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja PTK).

b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi) dengan variabel terikat (kinerja PTK).

(Sugiyono, 2016) Daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan

sebagai berikut:



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Uji Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Guna menguji koefisien determinasi (*R-Square*) yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan X dan variabel Y. Rumus Koefisien Determinasi (*R-Square*) dapat dilihat sebagai berikut:

$$d = r^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2016)

Keterangan:

d = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 14 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), 10 pernyataan untuk variabel Pengawasan (X_2), 10 pertanyaan untuk variabel Kompensasi (X_3) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja PTK (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 49 orang PTK yang bekerja di MTsN Kota Pematangsiantar sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1

Skala Pengukuran Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2015)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala pengukuran likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket

penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 (sangat setuju) dan skor terendah diberikan beban nilai 1(sangat tidak setuju).

4.1.2 Deskripsi Data Responden

Dalam menyebarkan angket yang penulis lakukan terhadap 49 responden PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden. Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis usia, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	Sub Identitas	Frekuensi	Persentase
Usia	21 - 25 Tahun	0	0%
	26 - 30 Tahun	4	8,16%
	31 - 35 Tahun	7	14,30%
	36 - 40 Tahun	2	4,08%
	41 - 45 Tahun	9	18,36 %
	46> Tahun	27	55,10%
	Total	49	100%
Jenis Kelamin	Laki - Laki	31	63,2%
	Perempuan	18	36,8%
	Total	49	100%
Tingkat Pendidikan	S1	44	89,7%
	S2	5	10,3%
	Total	49	100%

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden berdasarkan dari usia yang tertua adalah 46> Tahun sebesar (55,10%), dan tingkat usia terkecil adalah adalah 26 – 30 Tahun sebesar (8,16%). Berdasarkan usia, PTK di MTsN Kota Pematangsiantar didominasi oleh usia 41> dengan persentase sebesar (73,46%). Selanjutnya dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan dengan jumlah 31 orang (63,2%), dan yang paling sedikit berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 18 orang (36,8%). Kemudian pada tingkat pendidikan responden tertinggi adalah S1 dengan jumlah 44 orang (89,7%), kemudian dengan tingkat Pendidikan S2 dengan jumlah 5 orang (10,3%).

4.1.3 Data Variabel Penelitian

4.1.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel disiplin kerja.

Tabel 4.3
Data Variabel Disiplin Kerja (X₁)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	31	63,3	18	36,7	0	0	0	0	0	0	49	100
2.	20	40,8	29	59,2	0	0	0	0	0	0	49	100
3.	11	22,4	38	77,6	0	0	0	0	0	0	49	100
4.	7	14,3	42	85,7	0	0	0	0	0	0	49	100
5.	13	26,5	36	73,5	0	0	0	0	0	0	49	100
6.	16	32,7	33	67,3	0	0	0	0	0	0	49	100
7.	17	34,7	30	61,2	2	4,1	0	0	0	0	49	100
8.	2	4,1	12	24,5	13	26,5	22	44,9	0	0	49	100
9.	10	20,4	39	79,6	0	0	0	0	0	0	49	100
10.	10	20,4	39	79,6	0	0	0	0	0	0	49	100

11.	18	36,7	31	63,3	0	0	0	0	0	0	49	100
12.	17	34,7	32	65,3	0	0	0	0	0	0	49	100
13.	14	28,6	35	71,4	0	0	0	0	0	0	49	100
14.	16	32,7	32	65,3	1	2,0	0	0	0	0	49	100

1. Tujuan dan Kemampuan

1. Pernyataan 1, kedisiplinan yang tinggi meningkatkan kemampuan dan kinerja saya sebagai seorang pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (63,3%) dan setuju sebanyak 18 orang (36,7%), Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa dengan meningkatnya kedisiplinan mereka tentu dapat meningkatkan kemampuan dan kinerjanya.

2. Pernyataan 2, peraturan yang ditetapkan membentuk sikap disiplin saya sebagai seorang pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (59,2%) dan sangat setuju sebanyak 20 orang (40,8%), Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa peraturan yang ditetapkan dapat membentuk sikap disiplin sebagai seorang pegawai.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa PTK yang bekerja di MTsN Kota Pematangsiantar memiliki indikator tujuan dan kemampuan yang tinggi dalam bekerja.

2. Teladan kepemimpinan

3. Pernyataan 3, pimpinan dan atasan saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 38 orang (77,6%) dan sangat setuju sebanyak

11 orang (22,4%), Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa pimpinan dan atasannya memberi contoh yang baik kepada bawahannya.

4. Pernyataan 4, pimpinan tempat saya bekerja dapat dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (59,2%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,3%), Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa menjadikan pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar dapat dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4, dapat disimpulkan bahwa pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator teladan kepemimpinan yang baik bagi para bawahannya.

3. Keadilan

5. Pernyataan 5, sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai di instansi tempat saya bekerja sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang diperbuat. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (73,5%) dan sangat setuju sebanyak 13 orang (26,5%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa MTsN Kota Pematangsiantar sanksi hukuman yang diberikan kepada mereka telah sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang diperbuat.
6. Pernyataan 6, di instansi tempat saya bekerja memberikan sanksi kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat kedudukan dan jabatan seseorang. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (67,3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,7%).

Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memberikan sanksi kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat kedudukan dan jabatan.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6, dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator keadilan pemberian sanksi yang baik.

4. Pengawasan Melekat

7. Pernyataan 7, adanya pengawasan pekerjaan dari atasan terhadap saya membuat pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 30 orang (61,2%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4,1%). Dengan demikian, sebagian besar PTK berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat membuat pekerjaan tepat waktu adalah pengawasan dari atasan, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.
8. Pernyataan 8, saya merasa pengawasan secara langsung dari pimpinan saya dapat mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang (44,9%), kurang setuju sebanyak 13 orang (26,5%), setuju sebanyak 12 orang (24,5%) dan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,1%). Dengan demikian, sebagian PTK berpendapat bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung tidak terlalu mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja dan sebagian kecil lainnya berpendapat bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung dapat mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh atasan di MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat pengawasan melekat yang tinggi.

5. Sanksi Hukuman

9. Pernyataan 9, saya merasa pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (79,6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (20,4%). Dengan demikian, semua PTK setuju dengan pemberian sanksi bagi pelanggar disiplin dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

10. Pernyataan 10, saya merasa setiap sanksi hukuman yang diberikan telah sesuai dengan SOP pemberian sanksi. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (79,6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (20,4%). Dengan demikian, semua PTK setuju dengan sanksi hukuman yang diberikan telah sesuai dengan SOP pemberian sanksi.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10, dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator sanksi hukuman yang baik.

6. Ketegasan

11. Pernyataan 11, ketegasan dan keadilan pimpinan membuat saya giat dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (63,3%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,7%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa ketegasan dan keadilan pimpinan dapat membuat PTK giat dalam bekerja.

12. Pernyataan 12, saya merasa pimpinan dan atasan selalu bertindak tegas mengambil setiap keputusan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (65,3%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa para pimpinan dan atasan selalu dapat bertindak tegas dalam mengambil setiap keputusan.

Dari hasil pernyataan 11 dan 12, dapat disimpulkan bahwa pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator ketegasan yang tinggi kepada bawahannya.

7. Hubungan Kemanusiaan

13. Pernyataan 13, saya merasa kedisiplinan akan dapat diterapkan apabila hubungan sosial dan kemanusiaan dalam lembaga berjalan baik. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 35 orang (71,4%) dan sangat setuju sebanyak 14 orang (28,6%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa kedisiplinan akan dapat diterapkan apabila hubungan sosial dan kemanusiaan dalam lembaga berjalan baik.

14. Pernyataan 14, saya merasa kedisiplinan dapat ditegakkan bila sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai terpelihara dengan baik. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (65,3%), sangat setuju sebanyak 16 orang (32,7%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0). Dengan demikian, sebagian besar PTK setuju dengan adanya rasa saling menghormati antara pimpinan dan pegawai akan meningkatkan kedisiplinan, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 13 dan 14, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan PTK di MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat hubungan kemanusiaan yang tinggi.

4.1.3.2 Variabel Pengawasan (X2)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel pengawasan.

Tabel 4.4
Data Variabel Pengawasan (X2)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	27	55,1	22	44,9	0	0	0	0	0	0	49	100
2.	9	18,4	29	59,2	0	0	11	22,4	0	0	49	100
3.	17	34,7	32	65,3	0	0	0	0	0	0	49	100
4.	13	26,5	25	51,0	0	0	11	22,4	0	0	49	100
5.	12	24,5	34	69,4	1	2,0	2	4,1	0	0	49	100
6.	15	30,6	33	67,3	0	0	1	2,0	0	0	49	100
7.	6	12,2	23	46,9	2	4,1	18	36,7	0	0	49	100
8.	17	34,7	31	63,3	1	2,0	0	0	0	0	49	100
9.	6	12,2	42	85,7	1	2,0	0	0	0	0	49	100
10.	12	24,5	36	73,5	0	0	1	2,0	0	0	49	100

1. Prosedur

1. Pernyataan 1, diperlukan Standar Operating Prosedur (SOP) untuk mengukur tingkat kinerja pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (55,1%) dan setuju sebanyak 22 orang (44,9). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa diperlukannya SOP untuk mengukur tingkat kinerja mereka.
2. Pernyataan 2, penentuan Standar Operating Prosedur (SOP) cukup mudah untuk dipahami dan dimengerti. Dari pernyataan ini paling banyak

responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (59,2%), tidak setuju sebanyak 11 orang (22,4%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,4%). Dengan demikian, sebagian besar PTK setuju dengan SOP yang ada ditempat mereka bekerja dan sebagian lainnya PTK tidak mengerti dengan SOP yang ada.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2, dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator prosedur yang cukup baik dalam bekerja.

2. Standar

3. Pernyataan 3, di sebuah instansi dibutuhkan adanya penetapan standar yang berlaku dalam melakukan setiap pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (65,3%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%). Dengan demikian, semua PTK setuju dengan penetapan standar yang berlaku di setiap pekerjaan yang dilakukan.
4. Pernyataan 4, saya merasa pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah bila instansi memiliki Standar Operating Prosedur (SOP). Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (51,0%), sangat setuju sebanyak 13 orang (26,5%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (22,4%). Dengan demikian, sebagian besar PTK merasa termudahkan dengan adanya Standar Operating Prosedur (SOP) sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator standar yang cukup baik dalam bekerja.

3. Ketelitian

5. Pernyataan 5, di tempat saya bekerja pengawasan kerja selalu dilakukan setiap hari oleh pimpinan dan atasan saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (69,4%), setuju sebanyak 12 orang (24,5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,1%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK merasakan adanya pengawasan kerja dari pimpinannya, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.
6. Pernyataan 6, pimpinan saya melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dan bawahannya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (67,3%), sangat setuju sebanyak 15 orang (30,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua merasakan pengawasan secara langsung dari atasan dan pimpinannya, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa pimpinan dan atasan MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat ketelitian yang tinggi dalam melakukan pengawasan.

4. Pengukuran pekerjaan

7. Pernyataan 7, pimpinan di tempat saya bekerja selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,7%), sangat setuju sebanyak 6 orang (12,2%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4,1%). Dengan demikian

hampir semua PTK berpendapat bahwa pemimpinnya selalu membandingkan hasil yang telah ia capai dengan target yang telah ditetapkan sementara sebagian lainnya berpendapat bahwa pemimpinnya tidak membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

8. Pernyataan 8, saya merasa bahwa standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan selalu mampu dicapai oleh pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (63,3%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua berpendapat bahwa semua PTK mampu mencapai standar yang telah ditentukan, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8 dapat disimpulkan bahwa PTK yang bekerja di MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator pengukuran pekerjaan yang baik.

5. Perbaikan

9. Pernyataan 9, di instansi tempat saya bekerja pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan/dikerjakan pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (85,7%), sangat setuju sebanyak 6 orang (12,2%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja bawahannya, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

10. Pernyataan 10, pegawai tempat saya bekerja selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali dilakukan pengawasan dan evaluasi kerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (73,5%), sangat setuju sebanyak 12 orang (24,5%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa semua PTK melakukan perbaikan setiap kali dilakukannya pengawasan dan evaluasi kerja, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator perbaikan yang baik.

4.1.3.3 Variabel Kompensasi (X3)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kompensasi.

Tabel 4.5
Data Variabel Kompensasi (X3)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	32,7	33	67,3	0	0	0	0	0	0	49	100
2.	10	20,4	30	61,2	9	18,4	0	0	0	0	49	100
3.	12	24,5	36	73,5	1	2,0	0	0	0	0	49	100
4.	16	32,7	32	65,3	0	0	1	2,0	0	0	49	100
5.	3	6,1	22	44,9	13	26,5	10	20,4	1	2,0	49	100
6.	9	18,4	37	75,5	1	2,0	1	2,0	1	2,0	49	100
7.	8	16,3	37	75,5	2	4,1	2	4,1	0	0	49	100
8.	3	6,1	37	75,5	6	12,2	3	6,1	0	0	49	100
9.	2	4,1	18	36,7	5	10,2	23	46,9	1	2,0	49	100
10.	3	6,1	21	42,9	2	4,1	22	44,9	1	2,0	49	100

1. Upah/Gaji

1. Pernyataan 1, gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (67,3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,7%). Dengan demikian, semua PTK berpendapat setuju bahwa gaji yang diterima telah sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

2. Pernyataan 2, gaji yang saya terima dapat mensejahterakan keluarga saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (59,2%), sangat setuju sebanyak 9 orang (18,4%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (22,4%). Dengan demikian, sebagian besar PTK berpendapat bahwa gaji yang diterima dapat mensejahterakan keluarga mereka, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator upah/gaji yang cukup baik.

2. Tunjangan tetap

3. Pernyataan 3, instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan tetap. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 32 orang (65,3%) dan sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%). Dengan demikian, semua PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar telah memberikan tunjangan tetap.

4. Pernyataan 4, instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional guru dan tunjangan sertifikasi. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju

sebanyak 25 orang (51,0%), sangat setuju sebanyak 13 orang (26,5%) dan tidak setuju sebanyak 11 orang (22,4%). Dengan demikian, sebagian besar PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar telah memberikan memberikan tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional guru dan tunjangan sertifikasi, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator tunjangan tetap yang cukup baik.

3. Tunjangan tidak tetap

5. Pernyataan 5, instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan tidak tetap. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 34 orang (69,4%), sangat setuju sebanyak 12 orang (24,5%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,1%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar memberikan tunjangan tidak tetap, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

6. Pernyataan 6, instansi memberikan tunjangan lauk pauk. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 33 orang (67,3%), sangat setuju sebanyak 15 orang (30,6%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar memberikan tunjangan lauk pauk, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator tunjangan tidak tetap yang cukup baik.

4. Insentif

7. Pernyataan 7, instansi tempat saya bekerja memberikan insentif tunjangan kinerja dan insentif kehadiran. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,9%), tidak setuju sebanyak 18 orang (36,7%), sangat setuju sebanyak 6 orang (12,2%) dan kurang setuju sebanyak 2 orang (4,1%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar memberikan insentif tunjangan kinerja dan insentif kehadiran, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.
8. Pernyataan 8, instansi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pimpinan dan pegawai. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (63,3%), sangat setuju sebanyak 17 orang (34,7%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar memberikan penghargaan atas prestasi kerja pimpinan dan pegawai, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator insentif yang cukup baik.

5. Liburan

9. Pernyataan 9, instansi tempat saya bekerja memiliki program liburan dan dharmawisata setiap tahun bagi seluruh pegawai dan pimpinan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (85,7%), sangat setuju sebanyak 6 orang (12,2%) dan kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, sebagian besar PTK berpendapat bahwa pihak MTsN Kota Pematangsiantar memiliki program liburan dan dharmawisata setiap tahunnya, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

10. Pernyataan 10, instansi menanggung semua pembiayaan atas bonus liburan dan karya dharmawisata. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (73,5%) sangat setuju sebanyak 12 orang (24,5%) dan tidak setuju sebanyak 1 orang (2,0%). Dengan demikian, hampir semua pihak MTsN Kota Pematangsiantar menanggung semua pembiayaan atas bonus liburan dan karya dharmawisata, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator liburan yang cukup baik.

4.1.3.4 Variabel Kinerja PTK (Y)

Berikut ini peneliti menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden tentang variabel kinerja PTK.

Tabel 4.6
Data Variabel Kinerja PTK (Y)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	10	20,4	39	79,6	0	0	0	0	0	0	49	100
2.	9	18,4	40	81,6	0	0	0	0	0	0	49	100
3.	5	10,2	19	38,9	17	34,7	8	16,3	0	0	49	100
4.	4	8,2	41	83,7	4	8,2	0	0	0	0	49	100
5.	6	12,2	43	87,8	0	0	0	0	0	0	49	100
6.	7	14,3	42	85,7	0	0	0	0	0	0	49	100
7.	7	14,3	42	85,7	0	0	0	0	0	0	49	100
8.	7	14,3	42	85,7	0	0	0	0	0	0	49	100
9.	16	32,7	33	67,3	0	0	0	0	0	0	49	100
10.	18	36,7	31	63,3	0	0	0	0	0	0	49	100

1. Kualitas

1. Pernyataan 1, saya selalu mengalami perkembangan dan peningkatan dibandingkan dengan waktu lalu. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (79,6%) dan sangat setuju sebanyak 10 orang (20,4%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka selalu mengalami perkembangan dan peningkatan dibandingkan dengan waktu lalu.
2. Pernyataan 2, saya mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 40 orang (81,6%) dan sangat setuju sebanyak 9 orang (18,4%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari hasil pernyataan 1 dan 2 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator kualitas yang baik.

2. Kuantitas

3. Pernyataan 3, saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 39 orang (79,6%), kurang setuju sebanyak 10 orang (20,4%), tidak setuju sebanyak 8 orang (16,3%) dan sangat setuju sebanyak 5 orang (10,2%). Dengan demikian, sebagian besar PTK berpendapat bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan, sementara sebagian lainnya berpendapat sebaliknya.
4. Pernyataan 4, saya selalu berinovasi dalam pekerjaan yang saya lakukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 41 orang (83,7%), sangat setuju sebanyak 4 orang (8,2%) dan kurang setuju sebanyak 4 orang (8,2%). Dengan demikian, hampir semua PTK berpendapat bahwa mereka selalu berinovasi dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari hasil pernyataan 3 dan 4 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator kuantitas yang cukup baik.

3. Ketepatan waktu

5. Pernyataan 5, saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (87,8%) dan sangat setuju sebanyak 6 orang (12,2%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

6. Pernyataan 6, saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (85,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,3%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Dari hasil pernyataan 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator ketepatan waktu yang baik.

4. Efektivitas

7. Pernyataan 7, saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (85,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,3%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka menggunakan waktu dengan efektif dan efisien.
8. Pernyataan 8, saya dapat bekerja dalam tim untuk melakukan suatu pekerjaan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 42 orang (85,7%) dan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,3%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka dapat bekerja dalam tim untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dari hasil pernyataan 7 dan 8 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator efektivitas yang baik.

5. Kemandirian

9. Pernyataan 9, saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju

sebanyak 33 orang (67,3%) dan sangat setuju sebanyak 16 orang (32,7%).

Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.

10. Pernyataan 10, saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan. Dari pernyataan ini paling banyak responden menjawab setuju sebanyak 31 orang (63,3%) dan sangat setuju sebanyak 18 orang (36,7%). Dengan demikian, semua PTK setuju bahwa mereka memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dari hasil pernyataan 9 dan 10 dapat disimpulkan bahwa MTsN Kota Pematangsiantar memiliki tingkat indikator kemandirian yang baik.

4.1.6 Menguji Asumsi Klasik

4.1.6.1 Uji Normalitas

Dilakukannya uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variable normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama.

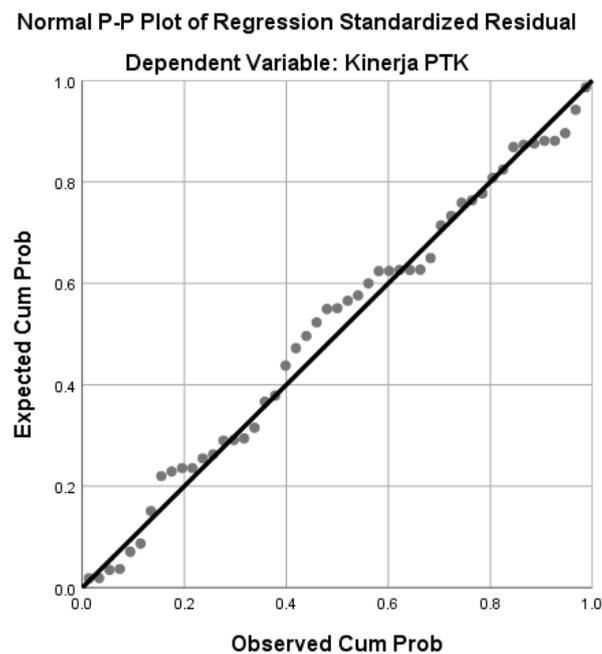
Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan mean dan standar deviasi yang sama melalui SPSS apakah membentuk data yang normal atau tidak dengan melihat nilai probabilitas sig dari Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.23513251
Most Extreme Differences	Absolute	0.082
	Positive	0.056
	Negative	-0.082
Test Statistic		0.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

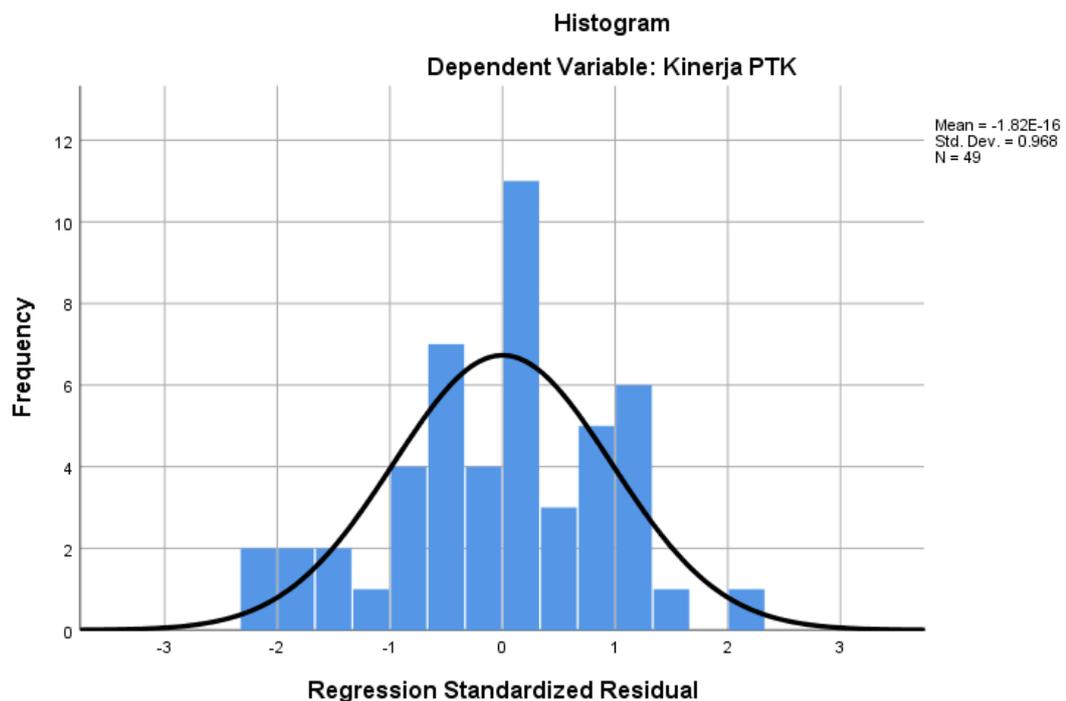
Tabel tersebut di dapatkan hasil bahwa nilai probabilitas Sig. (2-tailed) di variabel *Unstandardized Residual* Kolmogorov-Smirnov 0,200 > 0,05 sehingga data berdistribusi normal dan dapat di lanjutkan ke uji berikutnya.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas Histogram



Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambar pola data yang baik Regression Standarized Residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi klasik.

4.1.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas diperlukan dalam suatu penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi ditemukan adanya hubungan atau korelasi antar

variable independen. Pendeteksian multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujinya yaitu apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolonieritas diantara variabel independent dan sebaliknya apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka asumsi tersebut mengandung multikolonieritas.

Tabel 4.13
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja	0.691	1.446
Pengawasan	0.413	2.422
Kompensasi	0.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Data di atas setelah diolah menggunakan SPSS dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , hal ini membuktikan bahwa nilai VIF setiap variabelnya bebas dari gejala multikolinieritas.

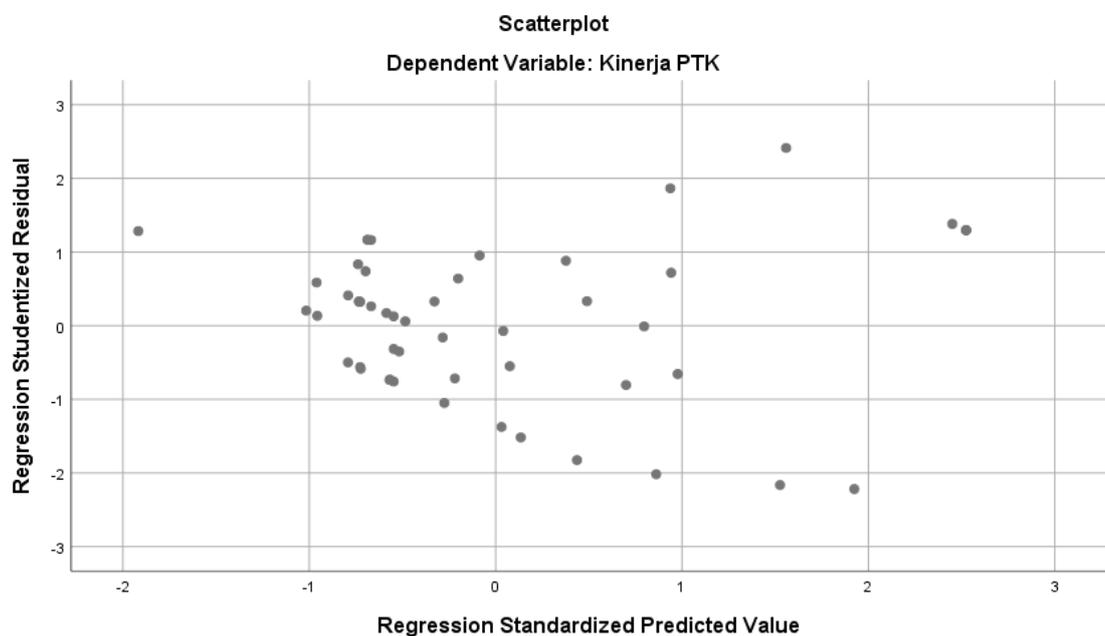
4.1.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaanvariansdari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.

Suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (Diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- i. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- ii. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan gambar residual diatas dapat dilihat bahwa titik titik tersebut tidak teratur dan tidak membentuk pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di

atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

4.1.7 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel. 4.14
Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.381	4.778	
	Disiplin Kerja	0.443	0.097	0.553
	Pengawasan	-0.073	0.113	-0.100
	Kompensasi	0.276	0.106	0.385

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS 25.0 di atas akan didapat persamaan regresi berganda model regresi sebagai berikut: $Y = 7,381 + 0,443 X_2 + -0,073 X_3 + 0,276 X_3$

Dari persamaan di atas berarti kinerja PTK akan meningkat jika disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi juga ditingkatkan kualitasnya. Namun koefisien regresi disiplin kerja yang mendominasi meningkatkan kinerja PTK

yaitu sebesar 0,443 dibandingkan dengan pengawasan yang hanya -0,073 dan kompensasi yang hanya 0,276.

4.1.7.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (Disiplin kerja, Pengawasan dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja PTK).

Pengujian ini menggunakan kriteria:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, atau variable bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel. 4.15

Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.381	4.778		1.545	0.129
	Disiplin Kerja	0.443	0.097	0.553	4.591	0.000
	Pengawasan	-0.073	0.113	-0.100	-0.643	0.524
	Kompensasi	0.276	0.106	0.385	2.603	0.012

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Dalam Uji t ini dilakukan pada derajat kebebasan dengan rumus, $t_{tabel} = t_{(a/2 ; n-k)} = t_{(0,05 ; 49)} = 1,679$. Dengan tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%, $\alpha = 0,05$. Dapat dilihat di tabel t_{hitung} dari variable disiplin kerja

adalah 4,591, variabel pengawasan dengan nilai t_{hitung} -0,643 dan dapat dilihat juga di tabel t_{hitung} dari variable dari kompensasi adalah 2,603.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat di peroleh sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PTK.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Disiplin Kerja terhadap Kinerja PTK berdasarkan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} (4,591) > t_{tabel} (1,679) dengan nilai sig 0.000 < 0.05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka kesimpulannya: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PTK di MTsN Kota Pematangsiantar.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja PTK.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Pengawasan terhadap Kinerja PTK berdasarkan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} (-0,643) < t_{tabel} (1,679) dengan nilai sig 0.524 < 0.05. Dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima. Maka kesimpulannya: Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Kinerja PTK di MTsN Kota Pematangsiantar.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja PTK.

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kompensasi terhadap Kinerja PTK berdasarkan uji t diperoleh sebesar t_{hitung} (2,603) > t_{tabel} (1,679) dengan nilai sig 0.012 < 0.05. Dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka kesimpulannya: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PTK di MTsN Kota Pematangsiantar.

4.1.7.2 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independent (Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kinerja PTK).

Pengujian ini menggunakan kriteria jika $p\text{-value} < \text{level of significant}$ yang ditentukan maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, atau dapat melihat nilai F. Jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka secara bersamaan variabel independent berpengaruh terhadap variable dependen. F_{tabel} dapat dihitung dengan cara $F_{\text{tabel}} = F(k; n-k-1) = F(3; 45) = 2,81$. Dengan tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95%, $\alpha = 0,05$.

Tabel 4.16
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.017	3	97.006	18.204	0.000 ^b
	Residual	239.799	45	5.329		
	Total	530.816	48			
a. Dependent Variable: Kinerja PTK						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan						

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} (18,204) > F_{\text{tabel}} (2,81)$, (Sig. $0.000 < \alpha. 0.05$) dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Kesimpulannya: bahwa variabel X_1 (Disiplin Kerja), X_2 (Pengawasan) dan X_3 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja PTK).

4.1.7.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian koefisien determinasi (R-Square) digunakan untuk mengukur persentase variabel independen yang teliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Koefisien determinasi sekisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila R^2 semangkin besar mendekati 1, menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila R^2 semangkin kecil mendekati nol maka dapat dikatakan semakin kecilnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.740 ^a	0.548	0.518	2.308
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan				

Semakin tinggi nilai *R-square* maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. Nilai *R-square* 0,548 atau 54,8% menunjukkan 54,80% variabel Kinerja PTK (Y) dipengaruhi Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi. Sisanya 45,20% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PTK

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar (4,591) dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,679) dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_a diterima, dengan demikian secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Hal ini bermakna bahwa MTsN Kota Pematangsiantar harus dapat mempertahankan disiplin kerja dan melaksanakan kedisiplinan kerja sebaik baiknya untuk dapat meningkatkan kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Jufrizen, 2018), (Ginting, 2018), (Afandi dan Bahri, 2020), (Jufrizen dan Sitorus, 2021), (Prayogi, Lesmana dan Siregar, 2019), (Marta, Cerya & Syamwil, 2018), (Manalu, Marbun & Sinurat, 2021), (Rivai, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja PTK

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan sebesar (-0,643) dimana lebih kecil dari t_{tabel} (1,679) dan nilai sig.

$0.524 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_a ditolak, dengan demikian secara parsial variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Hal ini bermakna bahwa MTsN Kota Pematangsiantar harus dapat meningkatkan pengawasannya untuk meningkatkan kinerja PTK MTsN Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arifudin, Tanjung, Junaidi, & Hendar, 2020) dan (Suhariyanto dan Putro, 2018) yang menyatakan bahwa variabel pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PTK.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja PTK

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar (2,603) dimana lebih besar dari t_{tabel} (1,679) dan nilai sig. $0.012 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh maka H_a diterima, dengan demikian secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Hal ini bermakna bahwa MTsN Kota Pematangsiantar harus dapat

mempertahankan pemberian kompensasi sebaik baiknya untuk dapat meningkatkan kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mutholib, M. 2019), (Arismunandar dan Khair, 2020), (Rimbano, Efrianti & Yunita, 2018), (Manalu, Marbun & Sinurat 2021), (Hudiyani, Jayusman & Rabiah, 2019), (Marta, Cerya & Syamwil, 2018) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK.

4.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang menunjukkan dengan diperoleh nilai F_{hitung} (47,221) dimana lebih besar dari F_{tabel} (2,81) dan nilai sig. $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar. Hal ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi yang dimiliki oleh MTsN Kota Pematangsiantar secara simultan dapat berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja PTK di MTsN Kota Pematangsiantar.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan, (Hartina, Rossanty & Murad, 2021), (Tambunan, Taufiqurrahman & Musfar, 2017), (Azizah, Rizal & Samsi, 2014) dan (Ariesa, Kamal, Fransisca, Gunawan &

Emmanuel, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar yaitu :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
2. Pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.
4. Secara simultan disiplin kerja, pengawasan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja PTK pada MTsN Kota Pematangsiantar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan pada pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar dalam memberikan pembinaan kepada PTKnya untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan PTK dalam melakukan pekerjaan.

Disamping itu pimpinan disarankan untuk melakukan upaya pengawasan kedisiplinan PTK dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mempercepat dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

2. Walaupun tidak berpengaruh, disarankan pada pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar agar lebih meningkatkan dalam melakukan tindakan pengawasan dan evaluasi pekerjaan yang dilakukan oleh para PTKnya.
3. Disarankan pada pimpinan MTsN Kota Pematangsiantar agar dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian kompensasi yang dilakukan dan tentunya mengupayakan pemberian tunjangan tidak tetap dan memberikan program liburan dan dharmawisata kepada PTKnya untuk dapat meningkatkan kinerja PTK.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran dan juga faktor lain seperti kejujuran dan kurangnya membaca pernyataan dalam mengisi pendapat responden di kuesionernya.
2. Dalam proses penelitian, peneliti hanya melakukan memilih untuk melakukan 4 (empat) variabel penelitian yaitu, disiplin kerja, pengawasan, kompensasi dan kinerja PTK.
3. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 49 responden yaitu pegawai ASN/PNS yang bekerja pada MTsN Kota Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ariesa, Y., Kamal, J., Fransisca, Gunawan, & Emmanuel, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 92–99.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* (pp. 263–276).
- Arifudin, O., Tanjung, R., Junaidi, & Hendar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4(1), 410–418.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Arismunandar, M. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gelora Aksara Pratama.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian. Ekonomi dan Bisnis: Dilengkapi Aplikasi SPSS dan Eviews*. Rajawali Pers.
- Benawan, E. T. P., Saerang, D. P. E., & Pontoh, W. (2018). Pengaruh Pengawasan, Akuntabilitas Dan Transparansi Keuangan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Tidore Kepulauan). *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 72–79.

- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 74–83.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Endarwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125.
- Fahmi, I. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Alfabeta.
- Firmansyah, A., & Mahardhika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Depublis.
- Fithriana, N., & Adi, A. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 8(2), 1–8.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7 ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Hakim, F., & Ayanti, M. (2021). Pengaruh Total Quality Management Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Victory Chingluh. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2, 183–189.
- Handayani, S., & Berutu, N. R. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dengan Pelatihan Dan Disiplin kerja (Studi Empiris Pada Kantor Pelayanan Bea Dan

- Cukai Tipe Madya Belawan Sumatra Utara). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 4(1), 79–93.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. BPFE.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen*. BPFE.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harianto, & Saputra, A. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 672–683.
- Hartatik, P. I. (2014). *Praktisi pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hartina, Rossanty, N. P. E., & Murad, M. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelindo IV Pantoloan. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(2).
- Hasibuan, J. S., & Sari, N. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Kompetensi Kerja dan Disiplin Kerja Pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 587–599.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (ed. revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Magenta*, 7(2), 81–90.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, Vol 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Rhineka Cipta.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 285.
- Latief, A., Rosalina, D., & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 1(3), 127–131.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN.
- Manalu, R. H., Marbu, S. N. B., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan DAN Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT.

- Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 7(2), 185–205.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marta, D. A., Cerya, E., & Syamwil, S. (2018). Peranan Pengawasan Pimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ecogen*, 1(2), 278.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Alfabeta.
- Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi*. Salemba Empat.
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). Jadi Karyawan Kaya Genius Mengetahui & Visimedia, Mengelola Hak Keuangan Karyawan. Visimedia.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 27–33.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236.
- Nawawi, H. (1995). *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur pemerintah*. Erlangga.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24.
- Nursan, N., & Kahar, F. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Gowa). *Birokrat: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 8(2), 116–130.
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. OSF Preprints.
- Panggabean, M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Ghalia Indonesia.

- Parlindungan, R., Farisi, S., & Nurhayati. (2021). Peningkatan Kinerja Pegawai: Peran Kepemimpinan Transformatif, Pengawasan dan Kepuasan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 677–689.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, 6(2), 63–72.
- Rambe, I., Arif, M., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Current Ratio Debt Equity Ratio Dan Total Asset Turnover Terhadap Return on Asset Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 147–161.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rimbano, D., Efrianti, Y., & Yunita, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 23(1), 14–26.
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rizal, S. M. dan, & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.

- Rozi, F., Sari, M., & Astuty, W. (2020). Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 21(2), 270–280.
- Sabirin, S., & Ilham, I. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Saripuddin, J. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 419–428.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 419–429.
- Sedarmayanti, S. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (2 ed.). Mandar Maju.
- Sedarmayanti, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Aditama, Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Akasara.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Alfabeta, dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhariyanto, D., & Putro, T. A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Tiga Putra. *Penataran*, 3(1), 81–92.
- Sulistiyani, A. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam *Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241–250.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi.
- Susilo, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFEE.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, J.F., Taufiqurrahman, & Musfar, T.F. (2017). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru. *Jom Fekon*, 4(1)193-207.
- Thesiasari, F. D. R., Prasetyo, I., & Riswati, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV. Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Menejerial Bisnis*, 2(3), 243–252.
- Wibowo, W. (2010). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wilson, R., & Sapanuchart, T. (1993). *Primary Health Care Management Advancement Program*. Aga Khan Foundation.

Wursanto. (2013). *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius.

Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (3 ed.). RajaGrafindo Persada.

LAMPIRAN

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Sejarah Singkat MTsN Kota Pematangsiantar

Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Pematangsiantar, berdiri pada tanggal 25 Oktober 1993. Selama berdiri MTsN telah memiliki 95 Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) yang terdiri dari 78 orang guru dan 17 pegawai baik PNS maupun Honorer yang berasal dari latar pendidikan S1 maupun S2. Lokasi MTsN Pematangsiantar tepat berada di pinggiran Kota Pematangsiantar, sehingga terhindar dari keributan arus lalu lintas kendaraan lebih tepatnya pada Jalan Medan Km. 5,5 Gg. Kapuk. Disamping itu MTsN juga berada di tengah permukiman penduduk sehingga memudahkan anak-anak warga untuk mendapatkan pendidikan.

INSTRUMEN PENELITIAN

KUISIONER PENELITIAN

Pematangsiantar, 11 Juli 2022

Kepada

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Strata 1 (S1). Saat ini mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Disiplin, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja PTK MTsN Kota Pematangsiantar.

Untuk memenuhi penelitian tersebut saya memohon waktu Bapak/Ibu PTK (Pendidik dan Tenaga Kependidikan) untuk mengisi kuisisioner ini dengan kesungguhan dan kejujuran, jawaban yang diberikan akan tetap dijaga kerahasiaannya, serta tidak akan berpengaruh terhadap kedudukan dan status Bapak/Ibu PTK di MTsN Kota Pematangsiantar. Hasil dari angket/kuisisioner ini hanya akan Saya gunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Besar harapan Saya Bapak/Ibu PTK di MTsN Kota Pematangsiantar dapat membantu saya untuk memberikan jawaban atas kuisisioner tersebut, sehingga dapat saya gunakan untuk menganalisis data yang tepat dan objektif. Atas kesediaan dan partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Peneliti

Ilham Ramadhan Siahaan

IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :

Status : PNS/ASN

Jenis Kelamin : Lk/Pr

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Isilah daftar pertanyaan berikut dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu PTK di MTsN Kota Pematangsiantar. Tidak ada jawaban benar atau salah, peneliti lebih melihat angka-angka terbaik dari persepsi Bapak/Ibu tentang Disiplin, Pengawasan, Kompensasi dan Kinerja PTK.
2. Jawaban tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut:

SS = **Sangat Setuju (5)**

S = **Setuju (4)**

KS = **Kurang Setuju (3)**

TS = **Tidak Setuju (2)**

STS = **Sangat Tidak Setuju (1)**

VARIABEL DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Tujuan dan Kemampuan					
1	Kedisiplinan yang tinggi meningkatkan kemampuan dan kinerja saya sebagai seorang pegawai					
2	Peraturan yang ditetapkan membentuk sikap disiplin saya sebagai seorang pegawai					
	Teladan Pimpinan					
3	Pimpinan dan atasan saya selalu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya					
4	Pimpinan tempat saya bekerja dapat dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya					
	Keadilan					
5	Sanksi hukuman yang diberikan kepada pegawai di instansi tempat saya bekerja sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang diperbuat					
6	Di instansi tempat saya bekerja memberikan sanksi kepada siapapun yang melanggar peraturan tanpa melihat kedudukan dan jabatan seseorang					
	Pengawasan Melekat					
7	Adanya pengawasan pekerjaan dari atasan terhadap saya membuat pekerjaan dapat saya selesaikan tepat waktu					
8	Saya merasa pengawasan secara langsung dari pimpinan saya dapat mengganggu konsentrasi saya ketika bekerja					
	Sanksi Hukuman					
9	Saya merasa pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam bekerja					
10	Saya merasa setiap sanksi hukuman yang diberikan telah sesuai dengan SOP pemberian sanksi					
	Ketegasan					
11	Ketegasan dan keadilan pimpinan membuat saya giat dalam bekerja					
12	Saya merasa pimpinan dan atasan selalu bertindak tegas mengambil setiap keputusan					

Hubungan Kemanusiaan						
13	Saya merasa kedisiplinan akan dapat diterapkan apabila hubungan sosial dan kemanusiaan dalam instansi berjalan baik					
14	Saya merasa kedisiplinan dapat ditegakkan bila sikap saling menghormati antara pimpinan dan para pegawai terpelihara dengan baik					

KUISIONER VARIABEL PENGAWASAN

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
Prosedur						
15	Diperlukan Standar Operating Prosedur (SOP) untuk mengukur tingkat kinerja pegawai					
16	Penentuan Standar Operating Prosedur (SOP) cukup mudah untuk dipahami dan dimengerti					
Standar						
17	Di sebuah instansi dibutuhkan adanya penetapan standar yang berlaku dalam melakukan setiap pekerjaan					
18	Saya merasa pekerjaan karyawan menjadi lebih mudah bila instansi memiliki Standar Operating Prosedur (SOP)					
Ketelitian						
19	Di tempat saya bekerja pengawasan kerja selalu dilakukan setiap hari oleh pimpinan dan atasan saya					
20	Pimpinan saya melakukan pengawasan langsung kepada pegawai dan bawahannya					
Pengukuran Pekerjaan						
21	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang telah ditetapkan					
22	Saya merasa bahwa standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan selalu mampu dicapai oleh pegawai					
Perbaikan						
23	Di instansi tempat saya bekerja pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan/dikerjakan pegawai					
24	Pegawai tempat saya bekerja selalu memperbaiki pekerjaan setiap kali					

	dilakukan pengawasan dan evaluasi kerja					
--	---	--	--	--	--	--

KUISIONER VARIABEL KOMPENSASI

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Upah/Gaji					
25	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
26	Gaji yang saya terima dapat mensejahterakan keluarga saya					
	Tunjangan Tetap					
27	Instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan tetap					
28	Instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional guru dan tunjangan sertifikasi					
	Tunjangan Tidak Tetap					
29	Instansi tempat saya bekerja memberikan tunjangan tidak tetap					
30	Instansi memberikan tunjangan lauk pauk					
	Insentif					
31	Instansi tempat saya bekerja memberikan insentif tunjangan kinerja dan insentif kehadiran					
32	Instansi tempat saya bekerja selalu memberikan penghargaan atas prestasi kerja pimpinan dan pegawai					
	Liburan					
33	Instansi tempat saya bekerja memiliki program liburan dan dharmawisata setiap tahun bagi seluruh pegawai dan pimpinan					
34	Instansi menanggung semua pembiayaan atas bonus liburan dan karya dharmawisata					

KUISIONER VARIABEL KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
35	Saya selalu mengalami perkembangan dan peningkatan dibandingkan dengan waktu lalu					
36	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan					
	Kuantitas					
37	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang telah ditentukan					
38	Saya selalu berinovasi dalam pekerjaan yang saya lakukan					
	Ketepatan Waktu					
39	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
40	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	Efektivitas					
41	Saya menggunakan waktu dengan efektif dan efisien					
42	Saya dapat bekerja dalam tim untuk melakukan suatu pekerjaan					
	Kemandirian					
43	Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					
44	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					

REKAPITULASI HASIL PENGUMPULAN DATA

DISIPLIN KERJA															
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	TOTAL
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	63
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	4	5	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	59
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
8	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	58
9	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	57
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
11	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	61
12	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	59
13	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	58
14	5	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	59
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	60
16	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	58
17	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	58
18	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	5	59
19	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	58
20	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	58
21	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	55
22	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	56
23	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	57
24	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	56
25	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	55
26	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	67
27	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	67
28	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	56
29	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
30	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	66
31	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	56
33	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	57
34	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	65
35	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	55
36	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	57
37	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	57
38	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	58
39	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	56

40	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
41	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	56
42	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
43	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	55
44	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
45	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	68
46	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	58
47	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54
48	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	66
49	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	60

PENGAWASAN											
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
11	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
12	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	44
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	45
14	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
15	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
16	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
17	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
18	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
19	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
20	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	39
21	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	34
22	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	34
23	5	2	4	2	4	4	2	5	4	4	36
24	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	34
25	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	2	4	2	4	4	2	5	4	4	36
29	4	2	4	2	5	4	2	4	4	4	35

30	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2	33
31	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
32	4	2	5	2	4	5	2	4	4	4	36
33	5	2	5	2	4	4	2	4	4	4	36
34	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	5	2	4	2	4	4	2	4	4	4	35
37	5	2	4	2	4	4	2	5	4	4	36
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	35
40	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
41	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	41
42	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
43	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
44	5	4	4	4	5	5	2	5	4	5	43
45	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
46	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
47	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
48	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
49	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47

KOMPENSASI											
No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
1	5	5	5	5	3	5	5	4	2	2	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	35
9	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38
10	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	44
11	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	44
12	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
15	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
16	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	34
17	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	34

7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
14	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
17	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
22	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
23	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
24	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	42
25	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
30	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
31	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
32	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
33	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
36	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
40	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
42	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	41
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39

HASIL STATISTIK

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,480	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,528	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,728	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,847	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,702	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,717	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,519	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,498	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,580	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,543	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 11	0,546	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 12	0,635	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 13	0,665	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 14	0,588	0,2816	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Pengawasan (X₂)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,485	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,785	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,639	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,749	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,546	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,562	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,831	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,494	0,2816	0,000<0,05	Valid

Pertanyaan 9	0,586	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,662	0,2816	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₃)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,478	0,2816	0,001<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,664	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,545	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,572	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,649	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,728	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,469	0,2816	0,001<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,558	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,781	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,754	0,2816	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kinerja PTK (Y)

Pertanyaan	Nilai Korelasi	rtabel	Probabilitas	Keterangan
Pertanyaan 1	0,652	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 2	0,776	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 3	0,780	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 4	0,691	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 5	0,844	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 6	0,861	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 7	0,843	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 8	0,754	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 9	0,661	0,2816	0,000<0,05	Valid
Pertanyaan 10	0,655	0,2816	0,000<0,05	Valid

Tabel 4.10
Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	r	Keterangan
Disiplin Kerja	0,849	0,6	Reliabel
Pengawasan	0,830	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,820	0,6	Reliabel
Kinerja PTK	0,888	0,6	Reliabel

Tabel 4.11
Uji Normalitas

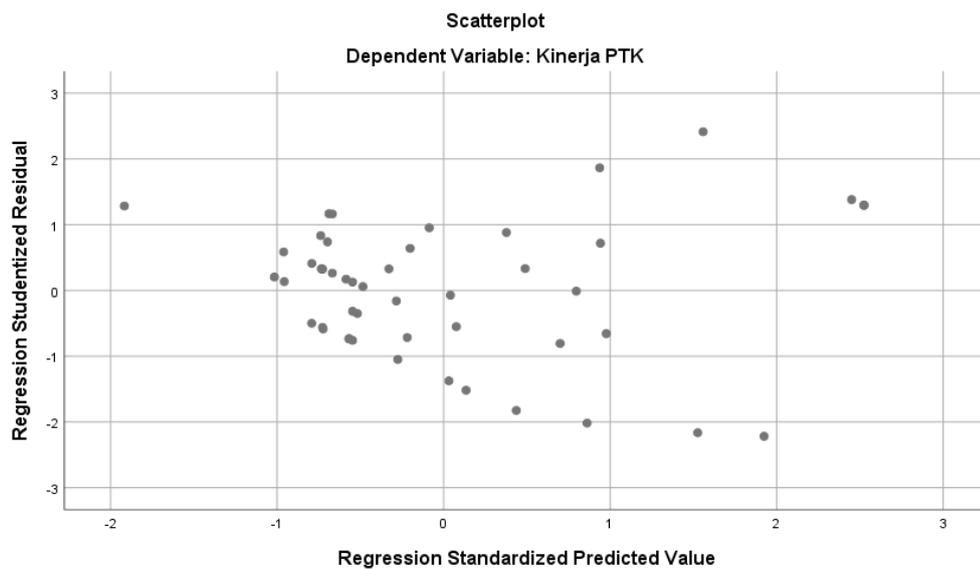
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23513251
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.056
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Tabel 4.12
Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.381	4.778		1.545	.129		
	Disiplin Kerja	.443	.097	.553	4.591	.000	.691	1.446
	Pengawasan	-.073	.113	-.100	-.643	.524	.413	2.422
	Kompensasi	.276	.106	.385	2.603	.012	.458	2.184

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Gambar 4.13
Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Tabel. 4.14
Coefficients Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.381	4.778	
	Disiplin Kerja	.443	.097	.553
	Pengawasan	-.073	.113	-.100
	Kompensasi	.276	.106	.385

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Tabel. 4.15
Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.381	4.778		1.545	.129
	Disiplin Kerja	.443	.097	.553	4.591	.000
	Pengawasan	-.073	.113	-.100	-.643	.524
	Kompensasi	.276	.106	.385	2.603	.012

a. Dependent Variable: Kinerja PTK

Tabel 4.16
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	291.017	3	97.006	18.204	.000 ^b
	Residual	239.799	45	5.329		
	Total	530.816	48			

a. Dependent Variable: Kinerja PTK
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Tabel 4.17
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.548	.518	2.308

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengawasan

Tabel Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	14

Tabel Uji Reliabilitas Pengawasan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	10

Tabel Uji Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.820	10

Tabel Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Ilham Ramadhan Siahaan

Tempat / Tgl Lahir : Medan, 08 Desember 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Warga Negara : Indonesia

Alamat : Jl Sumbawa 2 No. 7

Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Zainal Siahaan

Ibu : Erlin Vidia

Alamat : Jl Sumbawa 2 No.

Pendidikan Formal

1. SD Y.P. KELUARGA Kota Pematangsiantar pada tahun 2012
2. SMP Y.P. KELUARGA Kota Pematangsiantar pada tahun 2015
3. SMA NEGERI 2 Kota Pematangsiantar pada tahun 2018
4. Kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tahun 2022