

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI
KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : RESTI HARDIANTI
NPM : 1405160863
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : RESTI HARDIANTI
N P M : 1405160863
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

MUKMIN FOLAN, S.E., M.Si

YUDLISNADI, SE, MM

Pembimbing


DELYANA RAHMAWAN, PULIHAN, SE., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. JANURI, SE, MM, M.Si


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RESTI HARDIANTI
N.P.M : 1405160863
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PDAM
TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

DELYANA RAHMAWANY PULUNGAN, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : RESTI HARDIANTI
N.P.M : 1405160863
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT SISINGAMANGARAJA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
14/3/18	- penalaran detail pembahasan hasil penelitian		revisi
24/3/18			

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

DELYANA RAHMAWANY PULUNGAN, SE, M.Si

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RESTI HAEDIANTI
NPM : 1405160863
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya 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 data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Resti
RESTI HAEDIANTI

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

Resti Hardianti. NPM 1405160863. “ Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan”. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Penegakan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin ini bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap atau perbuatan yang timbul dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, sebab kesidiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan. Sampel yang diambil sejumlah 75 orang. Tehnik analisi data menggunakan metode Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t (Parsial), Uji f (Simultan), dan Koefisien Determinasi dengan bantuan Software IBM *Statiscitic* SPSS 22.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,446 > t\text{-tabel } 1,993$ dan mempunyai nilai signifikansi $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $7,311 > t\text{-tabel } 1,993$ dan mempunyai nilai signifikansi $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan dari hasil uji simultan F hitung $452,536 > F \text{ tabel } 3,12$ dan mempunyai nilai signifikansi $\text{Sig } 0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan" ini guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini: Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada.

1. Yang tercinta Ayahanda Irwansyah Lubis dan Ibunda Irma Suryani Nasution sebagai sumber Motivasi kehidupan yang telah memberikan dukungan material serta do'a kepada penulis.
2. Kakak penulis Mita Rosalina Lubis S.Pd dan Sarah Hariati Lubis S.Pd, abang penulis Sofyan Ramli Lubis S.Hut, kembaran penulis Reni Handayani Lubis dan adik penulis Riza Rahmadhani Lubis yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga proposal ini dapat diselesaikan.

3. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, S.E, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Delyana Rahmawany Pulungan S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Kepada Bapak Pimpinan Perusahaan PDAM Tirtanadi serta para pegawai yang telah berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian diperusahaan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dari awal kuliah hingga sekarang.
11. Terima kasih kepada Zulfikar Lubis yang selalu ada yang telah memberikan semangat.
12. Terima kasih kepada teman-teman Angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung

dan memotivasi penulis selama menyusun Laporan Magang ini, Siti Ayu Wulan Trika, Aulia Chairani, Handry Pratama, M. Rizky Maulana, Amin Rahmat Subagyo, Syahrial Iman, Molana Malik, dan Eiliza Fadilla.

13. Kepada semua pihak yang telah berpartisipasi atas penulisan proposal ini, penulis mengucapkan terimakasih.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Maret 2018

Penulis

RESTI HARDIANTI
NPM. 1405160863

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian.....	8
2. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teoritis	10
1. Disiplin Kerja	10
a. Pengertian Disiplin Kerja	10
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja.....	11
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
d. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Kompensasi	15

a.	Pengertian Kompensasi.....	15
b.	Bentuk-bentuk Kompensasi	19
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	19
d.	Indikator Kompensasi	22
3.	Pengawasan	23
a.	Pengertian Pengawasan.....	23
b.	Tujuan Pengawasan	24
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan.....	25
d.	Indikator Pengawasan	26
B.	Kerangka Konseptual.....	28
1.	Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	28
2.	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	29
3.	Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	30
C.	Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN		32
A.	Pendekatan Penelitian	32
B.	Defenisi Operasional	32
1.	Disiplin Kerja (Y)	32
2.	Kompensasi (X_1)	33
3.	Pengawasan (X_2).....	33
C.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	34
1.	Tempat Penelitian.....	34
2.	Waktu Penelitian	34
D.	Populasi dan Sampel	35

1. Populasi	35
2. Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Wawancara.....	38
2. Studi Dokumentasi	38
3. Angket (quesioner).....	38
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	43
1. Pengujian Asumsi Klasik.....	43
a. Uji Normalitas	43
b. Uji Multikolinieritas	44
c. Uji Heteroskedastisitas	44
2. Regresi Linier Berganda.....	45
3. Pengujian Hipotesis.....	45
a. Uji t (uji Parsial).....	46
b. Uji F (simulation)	47
4. Koefisien Determinan.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
A. Hasil Penelitian	50
1. Identitas Responden	51
a. Jenis Kelamin Responden.....	51
b. Usia Responden.....	52
c. Pendidikan Terakhir Responden	52

2. Analisis Variabel.....	53
a. Variabel Disiplin Kerja (Y).....	54
b. Variabel Pengawasan (X_1).....	56
c. Variabel Kepemimpinan (X_2).....	58
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
a. Uji Normalitas Data.....	61
b. Uji Multikolinieritas.....	62
c. Uji Heterokedastisitas.....	63
4. Regresi Linear Berganda.....	65
5. Pengujian Hipotesis.....	66
a. Uji t (Parsial).....	67
b. Uji F (Simultan).....	69
c. Uji Determinasi.....	70
B. Pembahasan.....	71
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	71
2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	72
3. Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Data Jumlah Pegawai yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja	6
Tabel III.1 Indikator Disiplin Kerja	33
Tabel III.2 Indikator Kompensasi	33
Tabel III.3 Indikator Pengawasan.....	34
Tabel III.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel III.5 Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi	35
Tabel III.6 Sampel Penelitian	37
Tabel III.7 Skala Likert	39
Tabel III.8 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	40
Tabel III.9 Uji Validitas Instrumen Kompensasi	41
Tabel III.10 Uji Validitas Instrumen Pengawasan	41
Tabel III.11 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	43
Tabel IV.1 Skala Likert	50
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kompensasi	56
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Pengawasan.....	58
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolonieritas	63
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	65
Tabel IV.10 Hasil Uji t	67

Tabel IV.11 Hasil Uji f	69
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Paradigma Penelitian Kompensasi	29
Gambar II.2 Paradigma Penelitian Pengawasan	30
Gambar II.3 Paradigma Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja ..	30
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	47
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	48
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam sebuah perusahaan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, hal ini dikarenakan keberhasilan mencapai tujuan dalam organisasi sangat tergantung faktor manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, maka pimpinan perlu menggerakkan serta mengawasi pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya (Khairi, 2017).

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin pegawai. Penegakan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan, dengan kata lain disiplin ini bukan hanya sekedar kepatuhan terhadap perintah, akan tetapi sebagai suatu sikap atau perbuatan yang timbul dalam diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban-kewajiban dan peraturan-peraturan yang telah ditentukan sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut maupun mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di dalam perusahaan, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada (Khairi, 2017).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yaitu membangun perilaku dan sikap mental dalam pekerjaan. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi atau

perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Menurut Hasibuan (2009, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2009, hal. 90) menyatakan bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berani akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri sangat diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil. Yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila

karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Sutrisno (2009, hal. 93) menyatakan bahwa disiplin kerja diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Wilson (2012, hal. 10) menyatakan kompensasi merupakan imbalan yang di bayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada

perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagai mana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji/upah dan insentif serta kompensasi yang tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial dalam bentuk penghargaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena merupakan sumber penghasilan bagi karyawan. Menurut Mangkunegara (2009, hal. 83) bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan suatu yang dapat dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Tinggi rendahnya tingkat disiplin pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, salah satu faktornya menurut Hasibuan (2009, hal. 194) adalah pengawasan. Disiplin kerja juga berpengaruh oleh pengawasan jika pengawasan terlaksana dengan baik maka kedisiplinan kerja pegawai juga akan baik. Dalam hal ini pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam manajemen organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi bawahan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang direncanakan menurut aturan yang berlaku. Menurut Effendi (2014, hal. 205) berpendapat bahwa pengawasan merupakan fungsi manajemen yang paling esensial, sebaik apapun pekerjaan yang dilaksanakan tanpa adanya pengawasan tidak dapat dikatakan berhasil. Pengawasan dilaksanakan agar tahapan pekerjaan bisa berjalan sesuai dengan rencana. Karena sebaik apapun rencana bentuk organisasi dan personil

pelaksanaannya tanpa adanya faktor pengawasan maka tidak akan berguna karena harus disadari bahwa manusia sebagai pelaksana memiliki keterbatasan. Menurut Hadibiroto dalam Fahmi (2012, hal. 139) menyatakan bahwa pengawasan merupakan kegiatan penilaian terhadap organisasi/kegiatan dengan tujuan agar organisasi/kegiatan tersebut melaksanakan fungsinya dengan baik dan dapat memenuhi tujuannya yang telah ditetapkan.

Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Endang Rusvita Dewi (2014) dari penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa semakin baik pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai begitu pula sebaliknya. Semakin buruknya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan, maka akan semakin buruk pula disiplin pegawai, hal ini berarti pengawasan berpengaruh besar terhadap disiplin pegawai.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan satu di antara empat Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara di bawah Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air sangat tinggi yaitu jumlah pelanggan PDAM Tirtanadi saat ini sebanyak 400 ribu lebih sambungan rumah (SR). Tirtanadi memiliki 6 unit instalasi pengolahan air berasal dari sejumlah mata air di tambah beberapa unit sumur bor dalam. Total produksi air 6.800 liter/detik.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Irna (2017) pada tempat penelitian PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan dalam penerapan disiplin masih ditemui masalah seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda dan ada beberapa karyawan yang datang terlambat, ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan. Berdasarkan peneliti terdahulu penulis menemukan gejala adanya beberapa indikasi penurunan disiplin kerja akibat kompensasi dan pengawasan.

Karyawan masih merasa belum puas dan adil dengan bentuk kompensasi yaitu gaji yang diberikan perusahaan dan adanya keluhan dari karyawan tentang pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu. Selain itu ada anggapan bahwa penentuan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak jelas dan transparan sehingga munculnya kecurigaan diantara beberapa karyawan tentang penghasilan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Hasilnya ada beberapa karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan melanggar peraturan disiplin kerja seperti terlambat dan cepat pulang sebelum waktunya.

Terkait dengan pengawasan pada tempat penelitian terdapat masalah yaitu masih lemahnya pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan ditandai dengan apabila tidak ada pimpinan pada tempat kerja pegawai datang bekerja tidak tepat waktu dan pulang bekerja belum pada waktunya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan serta mereka memperpanjang jam istirahat.

Berikut adalah data karyawan yang memperlihatkan penurunan disiplin kerja yaitu pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir pada tempat penelitian.

Tabel I.1
Data Jumlah Pegawai yang Mengalami penurunan disiplin kerja

No.	Bulan	Jumlah pegawai yang terlambat	Jumlah pegawai yang tidak hadir
1	Juni	3 orang	5 orang
2	Juli	6 orang	11 orang
3	Agustus	12orang	7 orang
4	September	5orang	13 orang
5	Oktober	10 orang	10 orang
6	November	9 orang	4 orang

Sumber: Bagian Umum PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2017)

Data pada tabel I.1 memperlihatkan masih adanya karyawan yang mengalami penurunan disiplin karena setiap bulannya mulai dari Juni 2017 sampai dengan November 2017 masih tetap ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin meskipun jumlahnya semakin berkurang. Bagi karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja maka tidak akan mendapatkan kompensasi yaitu berupa uang makan dan uang kerajinan.

Dari uraian diatas maka dapat kita lihat bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu hal yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Mengingat pentingnya kompensasi dan pengawasan dalam bekerja sebagai salah satu cara untuk meningkatkan disiplin kerja maka penulis memilih judul skripsi yaitu **“Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat di identifikasikan masalahnya sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja seperti tidak datang tepat waktu dan memperpanjang jam istirahat.
2. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belum memuaskan bagi karyawan.
3. Kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan sehingga sering terjadi kurangnya disiplin karyawan

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini membatasi pada hal-hal yang akan diteliti, bertujuan untuk memfokuskan masalah penelitian. Masalah utama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan, sedangkan untuk variabel bebasnya adalah kompensasi dan pengawasan. Dan objek penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

2. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

- c. Apakah ada pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
- b. Mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
- c. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

- a. Bagi Perusahaan

Penulis dapat menambah dan memperluas pengetahuan tentang masalah kompensasi, pengawasan, dan disiplin kerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi

Penulis mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi dan pengawasan karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

c. Bagi peneliti yang akan datang

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan referensi dalam penelitian sejenis yang nantinya dapat memberikan masukan bagi peneliti lebih lanjut dimasa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009).

Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) mengatakan bahwa “ disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi”.

Disiplin yang baik menceritakan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sutrisno (2009, hal. 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan. Sedangkan, disiplin yang rendah akan menjadi penghalang atau memperlambat tujuan perusahaan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009, hal. 129) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan

manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Siagian (2009, hal. 305) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Berdasarkan beberapa definisi atau pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud disiplin adalah tindakan disiplin yang digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2009 hal. 825) yaitu :

- 1) Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu mengoreksi perilaku-perilaku yang tidak tepat.
- 3) Perspektif Hak-hak Individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal. 194), kedisiplinan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan diantaranya adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus, dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Pengawasan melekat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan wasiat ini berarti atasan harus aktif dan langsung pengawasi perilaku, moral dan gairah kerja dan kinerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat pekerjaannya. Supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indisipliner akan berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan harus tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan

hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Tetapi bila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, maka sulit bagi dia untuk memelihara bawahannya bahkan setiap indisipliner bawahannya bahkan setiap indisipliner karyawan yang semakin banyak.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2007, hal. 213) indikator disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Ketaatan waktu
- 2) Ketaatan proses kerja
- 3) Ketaatan hasil kerja

Sedangkan, menurut Fauzia Agustini (2011, hal. 37) menyatakan bahwa adabeberapa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Kehadiran ditempat kerja merupakan hal yang paling penting dalam penilaian disiplin atau tidaknya seseorang. Orang yang berdisiplininggi biasanya mampu menghargai waktu sebaik mungkin sehinggatidak menyia-nyiakan waktu yang ada.

2) Tata cara kerja

Bagaimana seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan jugadapat dinilai sebagai salah satu indicator disiplin. Artinya apakah pegawai itu dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah sesuai dengantata cara yang diajarkan.

3) Ketatan pada atasan

Ketatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang telahditetapkan dalam perusahaan guna mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kepatuhan pada atasan atas pekerjaan yang telat diberikan juga merupakan salah satu indicator disiplin.

4) Kesadaran kerja

Kesadaran akan pekerjaan tanpa ada yang melihat merupakan salah satu komponen dari sikap disiplin yang tinggi. Hal ini biasa didasari atas kesadaran meskipun tanpa ada yang mengawasi.

5) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari disiplin. Karena setiap pekerjaan menuntut tanggung jawab dari setiap pelakunya.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia melakukan suatu pekerjaan agar dapat memperoleh uang yang akan di gunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah sumber daya manusia (SDM) baik tenaga manajerial, administratif maupun operasional akan bekerja dengan baik dan bekerja keras. Sumber daya

manusia yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan juga akan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaannya dan aktivitas lain yang di lakukan demi memperoleh sejumlah materi. Melalui usaha kerja keras tersebut maka perusahaan memberikan penghargaan dengan jalan memberikan kompensasi

Menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mangkunegara (2011, hal. 83) kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersipat uang merupakan kompensasi yang di berikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012, hal. 10) menyatakan :

“kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan pegawai. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Bagi organisasi/perusahaan kompensasi memiliki arti penting karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai yang bersipat finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Kompensasi bagi perusahaan yang berorientasi pada profit merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk dapat memelihara, mempertahankan, dan menarik tenaga kerja untuk kepentingan suatu organisasi/perusahaan,

kompensasi merupakan dorongan bagi karyawan dalam bekerja, juga dapat menjadi pemicu yang tinggi terhadap disiplin kerja dan moral karyawan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja. Pemberian kompensasi harus sesuai dengan kondisi dan aturan yang berlaku, baik aturan perusahaan maupun pemerintah.

Penentu kompensasi juga harus memberikan rasa keadilan dengan melakukan berbagai pertimbangan untuk menentukan besarnya kompensasi masing-masing karyawan. Seberapa besar kompensasi yang diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha lain.

Pemberian kompensasi menurut Werther dan Davis (2006) bertujuan untuk: memperoleh personal yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, dan menghargai perilaku yang diinginkan. Sedangkan, menurut Hasibuan (2005, hal. 122) menjelaskan tentang tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-

tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang di sepakati.

2) Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3) Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4) Motivasi

Jika balas jasa yang di berikan cukup besar, manajer akan lebih mudah untuk memotivasi karyawannya.

5) Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka di siplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat di hindari.

b. Bentuk-bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa diberikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (*material*) dan non finansial (*immaterial*).

Mangkunegara (2011, hal. 85) kompensasi pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu :

- 1) Kompensasi langsung merupakan kompensasi langsung di rasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan intensif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar.
- 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat di rasakan secara langsung oleh karyawan yakni berupa *benefit* dan *service*.

Sedangkan menurut Rivai (2009, hal. 358) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung dan kompensasi finansial terdiri dari karir dan lingkungan kerja.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2007) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu : faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan

pegawai, standar biaya hidup perusahaan, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005, hal. 127) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut :

1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas kerja

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruh serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan undang-undang dan kappres

Pemerintah dengan undang-undang dan kappres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya perusahaan tidak sewenang-wenangnya menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenangnya.

6) Biaya hidup/*cost of living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di tempat itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi besar pula.

8) Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar. Karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi dan perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah, karena terdapat penganggur (*disquashed unemployment*).

10) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkah upah/balas jasa semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial keselamatannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

d. Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Mangkunegara (2009, hal. 86) adalah sebagai berikut :

- 1) Tingkat pembayaran, yaitu besarnya kompensasi yang di berikan kepada karyawan.
- 2) Struktur pembayaran, yaitu struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata pembayaran, tingkat pembayaran, klasifikasi jabatan diperusahaan.
- 3) Penentuan bayaran individu, yaitu penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

- 4) Metode pembayaran, yaitu cara pembayaran yang dilakukan perusahaan. Ada dua metode pembayaran yang berdasarkan waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode pembayaran didasarkan pada pembagian hasil.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu usaha untuk menjaga suatu tindakan sesuai dengan yang seharusnya. Dalam pelaksanaannya pengawasan merupakan suatu proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. Maka pemimpin perusahaan harus melakukan kegiatan-kegiatan pemeriksaan, pengecekan, pencocokan, inspeksi, pengawasan dan berbagai tindakan yang sejenisnya dengan hal tersebut, bahkan bila mana perlu mengatur dan mencegah sebelumnya terhadap kemungkinan-kemungkinan yang mungkin saja akan terjadi. Apabila ternyata kemudian ada penyimpangan, penyelewengan atau ketidakcocokan maka pemimpin diharapkan untuk menenpuh langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan.

Menurut Griffin (2004) pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berupaya agar rencana yang sudah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Sedaangkan menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 359) pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa:

“Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan”.

Dilihat dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-intruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai. Pengawasan juga merupakan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para pegawai atau pekerja, dimana tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah ditetapkan.

b. Tujuan Pengawasan

Pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan telah ditetapkan memerlukan pengawasan agar perencanaan yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Pengawasan dikatakan sangat penting karena pada dasarnya manusia sebagai objek pengawasan mempunyai sifat salah dan khilaf. Oleh karena itu manusia dalam organisasi perlu diawasi, bukan mencari kesalahannya kemudian menghukumnya, tetapi mendidik dan membimbingnya.

Menurut Manulang (2004, hal. 173) menyatakan bahwa tujuan utama dari pengawasan adalah “Mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan

serata kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun paada waktu-waktu yang akan datang”.

Tujuan pengawasan menurut griffin (2004), adalah sebagai berikut:

- 1) Menghentikan atau meniadakan kesalahan, penyimpangan, penyelewengan, pemborosan, dan hambatan.
- 2) Mencegah terulang kembalinya kesalahan, penyimpangan, pemborosan, dan hambatan.
- 3) Meningkatkan kelancaran operasi perusahaan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan

Pengawasan didalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pengawasan, maka perusahaan dapat mencapai tujuan. Pengawasan semakin diperlukan oleh setiap organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 336) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi

Berbagai perubahan lingkungan organisasi terjadi terus-menerus tidak dapat dihindari, melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada lingkungan organisasi, sehingga mampu menghadapi tandatangan atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi maka akan semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati-hati. Semuanya memerlukan pelaksanaan fungsi pengawasan dengan efektif dan efisien.

3) Kesalahan-kesalahan

Bila para bawahan tidak pernah melakukan kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan. Sistem pengawasan memungkinkan para manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan para bawahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang

Bila manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, maka tanggung jawab manajer tersebut tidak berkurang. Satu-satunya cara dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Pengawasan diperlukan pada organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka fungsi-fungsi organisasi lainnya dapat berjalan dengan baik.

d. Indikator Pengawasan

Menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 373) adapun indikator pengawasan adalah sebagai berikut:

- 1) Akurat informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data yang tidak akurat tidak akurat dari sistem dari sistem pengawasan

dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat waktu

Informasi yang harus dikumpulkan, disampaikan dan harus dievaluasi secepatnya bila dikegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif dan lengkap.

4) Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik

Sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Realistik secara ekonomis

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama, dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

6) Realistik secara organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.

7) Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja dengan organisasi, karena setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi akses atau kegagalan dan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.

8) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan harus efektif menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

9) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab berprestasi.

10) Bersifat sebagai petunjuk

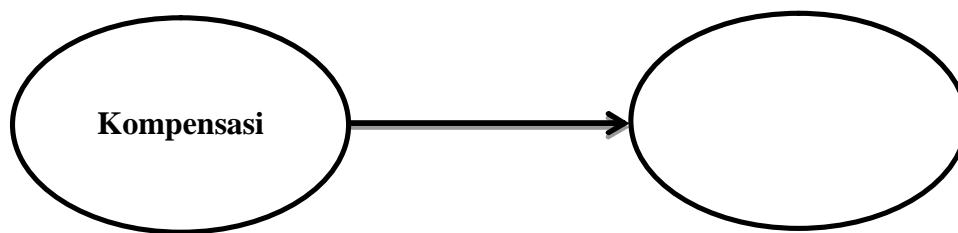
Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi ataupun deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Puput (2015) menyatakan dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja akan menurun. Pendapat ini juga relevan menurut penelitian terdahulu Fitria (2016) menyatakan dalam jurnalnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.



Gambar 2.1
Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

2. Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

T. Hani Handoko (2012, hal. 359) pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang direncanakan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan suatu pengawasan yang efektif dan efisien, guna menyerahkan serta mengendalikan segala aktivitas-aktivitas kerja para karyawan pada tingkat disiplin yang diharapkan, karena pengawasan sangat diperlukan sekali untuk menentukan berhasil atau tidaknya pembinaan atas disiplin kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Eva (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapat ini juga relevan menurut peneliti terdahulu Intan, dkk (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang artinya jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

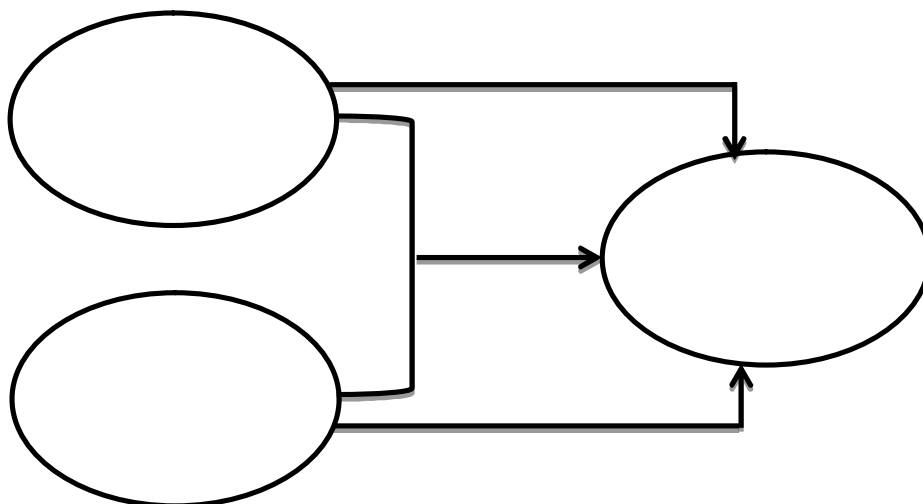


Gambar 2.2
Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja

Fauziah agustini (2011, hal. 72) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut peneliti terdahulu Khairi (2017) dalam skripsinya menyatakan bahwa variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja..



Gambar 2.3
Pengaruh kompensasi dan penilaian kinerja terhadap disiplin kerja

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2012, hal. 93) kesimpulan atau jawaban sebenarnya atas penelitian yang dilakukan tersebut akan ditentukan apabila peneliti telah melakukan analisis data penelitian. Dari kajian yang terdapat pada teoritis, batasan masalah dan kerangka konseptual.

Hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.
3. Kompensasi dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini jenis pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari datanya maka penelitian menggunakan kuantitatif, namun apabila dilihat cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi dan Irpan (2015, hal. 12) penelitian kuantitatif mengacu kepada pendekatan positivisme. Penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja. Menurut sugiyono (2010, hal. 86) penelitian asosiatif yaitu metode yang menggunakan dua variabel atau lebih guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk bagaimana cara suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah :

1. Disiplin kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2009, hal. 96) mengatakan bahwa “ disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi”. Variabel ini dapat di ukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

Table 3.1
Indikator Disiplin

No .	Indikator	Nomor Item Pernyataan
1	Tingkat kehadiran	1, 2
2	Tata cara kerja	3, 4
3	Ketaatan pada atasan	5, 6
4	Kesadaran bekerja	7, 8
5	Tanggung jawab	9, 10

Sumber : Fauziah Agustina (2011, hal. 73)

2. Kompensasi (X₁)

Menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Variabel ini dapat di ukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

Table 3.2
Indikator Kompensasi

No.	Indikator	Nomor item pernyataan
1	Tingkat bayaran	1, 2, 3
2	Struktur pembayaran	4, 5
3	Penentuan pembayaran individu	6, 7, 8
4	Metode pembayaran	9, 10

Sumber: Mangkunegara (2009, hal. 86)

3. Pengawasan (X₂)

Menurut T. Hani Handoko (2012, hal. 359) pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai dengan yang

direncanakan. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut :

Table 3.3
Indikator pengawasan

No.	Indikator	No Item Pernyataan
1	Akurat	1
2	Tepat waktu	2
3	Objektif dan menyeluruh	3
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik	4
5	Realistik secara ekonomis	5
6	Realistik secara organisasional	6
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi	7
8	Fleksibel	8
9	Diterima para anggota organisasi	9
10	Bersifat sebagai petunjuk	10

Sumber: T. Hani Handoko (2012, hal. 373)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No. 01 Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018.

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset		■	■																	
2.	Pengajuan Judul				■	■	■														
3.	Penyusunan Proposal						■	■	■												
4.	Seminar Proposal										■										
5.	Pengumpulan Data										■	■									
6.	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■				
7.	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
8.	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari defenisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini di ambil dari seluruh pegawai PDAM Tirtanadi Medan Kota yang berjumlah 300 orang pegawai.

Tabel 3.5
Daftar Pegawai PDAM Tirtanadi

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	4
2	Satuan Pengawas Intern	20
3	Divisi Perencanaan	20
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	11
5	Divisi Produksi	11
6	Divisi Keuangan	21
7	Divisi Umum	19
8	Divisi Sumber Daya Manusia	19

9	Divisi Transaksi Distribusi	38
10	Divisi Peralatan Teknik	8
11	Bengkel	11
12	Divisi Pka	10
13	Publik Relations	9
14	Litbang	5
15	Laboratorium	18
16	Koperasi	5
17	Pengawasan Kualitas Barang	6
18	Unit Layanan Pengadaan	5
19	Peg. Diperbantukan	6
20	Tim Pengembangan Jaringan Air Medan	4
21	Staf Air Direksi	4
22	Proyek Penambahan Produksi Air	11
23	Divisi Operasional Pelatanan Air Limbah	4
24	Divisi Pengembangan dan Produksi Air Limbah	3
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	3
26	Divisi Aset Manajemen	4
27	Divisi Hublang	12
28	Divisi Sistem Manajemen	9
Jumlah		300

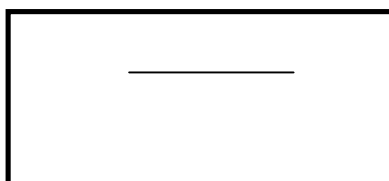
Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2017)

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2015, hal. 53) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan, konsumen).

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) sebagai berikut ini :

Rumus slovin :



Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketiaktelitian

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1 + (300 \times 0,10^2)}$$

$$= \frac{300}{4}$$

$$n = 75 \text{ orang}$$

Dari hasil perhitungan rumus Slovin di dapatkan jumlah setelah hasil pembulatan maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang pegawai.

Tabel 3.6
Sampel Penelitian

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Direksi	75/300 (4)= 1
2	Satuan Pengawas Intern	75/300 (20)= 5
3	Divisi Perencanaan	75/300 (20)= 5
4	Divisi Sistem Informasi Manajemen	75/300 (11)= 3
5	Divisi Produksi	75/300 (11)= 3
6	Divisi Keuangan	75/300 (21)= 5
7	Divisi Umum	75/300 (19)= 5
8	Divisi Sumber Daya Manusia	75/300 (19)= 5
9	Divisi Transaksi Distribusi	75/300 (38)= 10
10	Divisi Peralatan Tehnik	75/300 (8)= 2
11	Bengkel	75/300 (11)= 3
12	Divisi Pka	75/300 (10)= 3
13	Publik Relations	75/300 (9)= 2
14	Litbang	75/300 (5)= 1
15	Laboratorium	75/300 (18)= 5
16	Koperasi	75/300 (5)= 1
17	Pengawasan Kualitas Barang	75/300 (6)= 2
18	Unit Layanan Pengadaan	75/300 (5)= 1
19	Peg. Diberbantukan	75/300 (6)= 2

20	Tim Pengembangan Jaringan Air Medan	$75/300 (4)= 2$
21	Staf Ahli Direksi	$75/300 (4)= 1$
22	Proyek Penambahan Produksi Air	$75/300 (11)= 1$
23	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	$75/300 (4)= 3$
24	Divisi Pengembangan dan Produksi Air Limbah	$75/300 (3)= 1$
25	Divisi Perencanaan Air Limbah	$75/300 (3)= 1$
26	Divisi Aset Manajemen	$75/300 (4)= 1$
27	Divisi Hubang	$75/300 (12)= 3$
28	Divisi Sistem Manajemen	$75/300 (9)= 2$
Jumlah		75

Sumber: PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Medan (2017)

E. Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi peneliti. Tehnik-tehnik pengumpulan data menurut Azuar Juliandi dan Irpan (2015, hal. 69) adalah sebagai berikut:

1. Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti struktur organisasi, data – data jumlah karyawan yang ada diperusahaan, absen karyawan, dan data sistem kompensasi perusahaan . Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan/mendukung pembahasan didalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

2. Interview (wawancara)

Interview merupakan teknik pengumpulan data cara tanya jawab dengan seseorang.Melakukan tanya jawab dengan pegawai PDAM Tirtanadi dibagian divisi SDM yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang di butuhkan.

3. Kuesioner (Angket)

Penelitian ini dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau

pernyataan tertulis kepada pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan yang menjadi responden untuk dijawabnya. Dalam penyebaran quetioner jenis skala yang digunakan adalah skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.7 Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Skala pengukuran variabel menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel. Jika R-hitung lebih besar di bandingkan dengan R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu di lihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang di tentukan. Bila sig. (2-

tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid (Azuar Juliandi dan Irpan, 2015, hal. 77).

Rumus korelasi product momen yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,414 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,378 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
3.	0,471 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,418 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
5.	0,346 (positif)	0,002 > 0,05	Valid
6.	0,582 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
7.	0,523 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
8.	0,574 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
9.	0,622 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,535 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,554 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,541 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
3.	0,478 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,375 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
5.	0,562 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
6.	0,377 (positif)	0,001 > 0,05	Valid
7.	0,433 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
8.	0,397 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
9.	0,554 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,541 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Status
1.	0,566 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
2.	0,478 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
3.	0,691 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
4.	0,488 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
5.	0,456 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
6.	0,405 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
7.	0,344 (positif)	0,002 > 0,05	Valid
8.	0,599 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
9.	0,494 (positif)	0,000 > 0,05	Valid
10.	0,701 (positif)	0,000 > 0,05	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai probabilitas dari seluruh item pernyataan lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012 ha. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument di nyatakan reliable (terpercaya).
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument di nyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Menurut Arikunto (2002) dalam (Azuar Juliandi, 2015, hal. 82) Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \left[\frac{\sum ab^2}{a^2} \right] \right]$$

Keterangan :

r : Reliabilitas Instrumen

$\sum ab^2$: Jumlah varians butir

k : Banyaknya butir pernyataan

α^2 : Varians total

Tabel III.10
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X_1)	0,640	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,627	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,707	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien reabilitas (*Cronbach Alpha*) untuk Variabel Kompensasi (X_1) adalah sebesar $0,640 > 0,6$, Variabel Pengawasan (X_2) adalah sebesar $0,627 > 0,6$ dan Variabel Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar $0,707 > 0,6$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji analisis regresi berganda untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian model yang terbaik (Sugiyono, 2013, hal. 169). Jika model adalah model yang baik, maka data yang dianalisis adalah layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini

memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang

teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi keteroskedastisitas atau homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Azuar Juliandi dan Irpan, 2015, hal. 157) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Disiplin kerja

a : Konstanta

b_1 b_2 : Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Kompensasi

X_2 : Pengawasan

e : Error term

3. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan di telaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang di lakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kompensasi dan variabel penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 250) :

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

Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

r = Korelasi tabel yang ditentukan

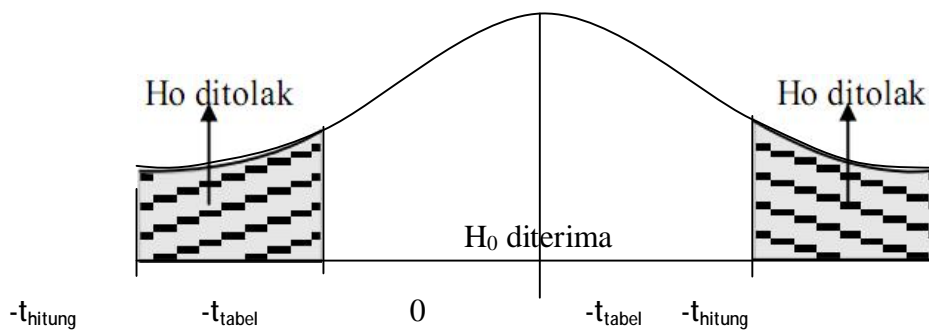
n = Jumlah sampel

Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} < - t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau - $t_{hitung} \geq - t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Jika nilai t_{hitung} dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t_{hitung} dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel x dan y.



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Keterangan :

T_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan

T_{tabel} : Nilai T dalam tabel T berdasarkan n

4. Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hepotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2012, hal. 257) :

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

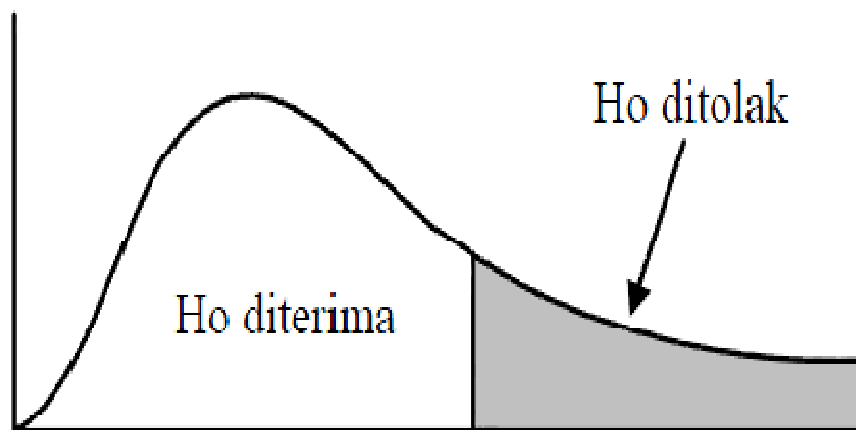
Keterangan :

F_h : Tingkat Signifikan

R^2 : Koefisien korelasi berganda faktor kompensasi dan faktor pengawasan

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel



Sumber: Sugiyono (2012, hal. 162)

Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Keterangan :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan

F_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Ketentuan :

- Bila $f_{hitung} > f$ atau $- f_{hitung} < - f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ atau $- f_{hitung} \geq - f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$.

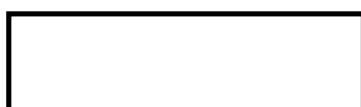
1) Bentuk pengujian

H_0 = tidak ada pengaruh antara Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H_a = ada pengaruh antara Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

5. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel (Azuar Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210). Penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel kompensasi dan variabel pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut (Azuar Juliandi dan Irpan, 2013, hal. 210):



Keterangan :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda

100% : Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel X_1 adalah Kompensasi, variabel X_2 adalah Pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah Disiplin Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 orang Pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 87)

Berdasarkan penentuan skala *Likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Kompensasi (X_1), Pengawasan (X_2) bebas dan variabel terikat Disiplin Kerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai skor 5 dan skor terendah diberikan nilai skor 1.

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh Pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan sebanyak 75 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan diperoleh data pegawai sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 75 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	48	64,0	64,0	64,0
Perempuan	27	36,0	36,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 48 orang (64%) dan minoritas pada jenis kelamin perempuan 27 orang (36%). Data peneliti ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai PDAM Tirtanadi adalah laki-laki, karena sewaktu penyebaran angket mayoritas yang dijumpai peneliti adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki selain itu juga karena pada PDAM Tirtanadi lebih banyak pekerja lapangan sehingga lebih membutuhkan pegawai laki-laki.

b. Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 75 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	26	34,7	34,7	34,7
26-40 tahun	43	57,3	57,3	92,0
> 40 tahun	6	8,0	8,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 26 - 40 tahun yaitu sebanyak 43 orang (57,3%). Pada usia antara \leq 25 tahun yaitu sebanyak 26 orang (34,7%) dan usia $>$ 40 tahun yaitu sebanyak 6 orang (8,0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PDAM Tirtanadi sebagian besar sudah berpengalaman karena mayoritas responden berumur yaitu 26 – 40 tahun sebanyak 43 orang (57,3%), usia responden adalah usia produktif yang berarti karyawan masih mampu bekerja secara maksimal, memiliki semangat tinggi dan pengalaman kerja yang dimiliki relatif memuaskan serta masih bisa terus mengembangkan perusahaan.

c. Pendidikan Terakhir Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan terakhir dari 75 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sma	4	5,3	5,3	5,3
	Diploma	21	28,0	28,0	33,3
	S1	41	54,7	54,7	88,0
	S2	9	12,0	12,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 41 orang (54,7%). Meskipun demikian pendidikan SMA juga dijumpai sebanyak 4 orang (5,3%), Diploma berjumlah 21 orang (28%) dan S2 berjumlah 9 orang (12,0%). Data penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir karyawan PDAM Tirtanadi mayoritas S1 yaitu sebanyak 41 orang (54,7%), hal ini dikarenakan perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan baru mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan baik. Selain itu, karyawan dengan pendidikan S1 dianggap lebih memiliki kemampuan bekerja yang lebih baik dari pada diploma dan SMA.

2. Analisis Variabel

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan jawaban responden tentang variabel kompensasi (X_1), variabel Pengawasan (X_2) dan variabel Disiplin kerja (Y) sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	34	45,3	38	50,7	3	4,0	0	0	0	0	75	100
2.	37	49,3	35	46,7	1	1,3	2	2,7	0	0	75	100
3.	41	54,7	31	41,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
4.	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
5.	35	46,7	37	49,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
6.	34	45,3	39	52,0	2	2,7	0	0	0	0	75	100
7.	34	45,3	38	50,7	2	2,7	1	1,3	0	0	75	100
8.	36	48,0	33	44,0	5	6,7	1	1,3	0	0	75	100
9.	35	46,7	37	49,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
10.	35	46,7	37	49,3	2	2,7	1	1,3	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 50,7 %.
- 2) Jawaban responden tentang saya selalu memberi keterangan jika tidak bisa hadir untuk bekerja seperti biasanya, mayoritas responden menjawab sangat setuju 49,3 %.
- 3) Jawaban responden tentang saya mempunyai komitmen untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 54,7 %.
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 57,3 %.

- 5) Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan adalah prioritas saya sebagai karyawan, mayoritas responden menjawab setuju 49,3 %.
- 6) Jawaban responden tentang pengawasan yang ketat membuat saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju 52,0 %.
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perintah atasan, mayoritas responden menjawab setuju 50,7%.
- 8) Jawaban responden tentang adanya sanksi hukuman membuat saya selalu berusaha bekerja dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,0%.
- 9) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha untuk menjadi karyawan yang bertanggung jawab dengan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diberikan, mayoritas responden menjawab setuju 49,3%.
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu sadar untuk memenuhi tanggung jawab saya sebagai karyawan dengan menjadi karyawan yang disiplin dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju 49,3%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel disiplin kerja (Y) yang disebar pada karyawan PDAM Tirtanadi yang menjadi responden peneliti, mayoritas pegawai menjawab setujuterhadap pernyataan yang penulis berikan, karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai jam

kerja yang ditetapkan, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, serta menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai perintah atasan. Maka dapat disimpulkan responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel disiplin kerja (Y).

b. Variabel Kompensasi (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Kompensasi)

Alternarif Jawaban												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
2.	35	46,7	37	49,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
3.	34	45,3	39	52,0	2	2,7	0	0	0	0	75	100
4.	34	45,3	38	50,7	2	2,7	1	1,3	0	0	75	100
5.	36	48,0	33	44,0	5	6,7	1	1,3	0	0	75	100
6.	34	45,3	38	50,7	3	4,0	0	0	0	0	75	100
7.	37	49,3	35	46,7	1	1,3	2	2,7	0	0	75	100
8.	41	54,7	31	41,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
9.	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
10.	35	46,7	37	49,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah adil, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,3 %.
- 2) Jawaban responden tentang insentif atas jam lembur yang diberikan kepada karyawan sudah dirasakan sesuai oleh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3 %.

- 3) Jawaban responden tentang karyawan selalu mendapatkan bonus berkala setiap tahunnya dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 52,0 %.
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan akan rutin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,7 %.
- 5) Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 48,0 %.
- 6) Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 50,7 %.
- 7) Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawannya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 49,3 %.
- 8) Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan pegawainya, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 54,7%.
- 9) Jawaban responden sistem pemberian kompensasi kepada karyawan yang berlaku pada perusahaan sudah berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,3%.
- 10) Jawaban responden kompensasi yang diberikan selalu tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3%.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kompensasi (X_1) yang disebar pada karyawan PDAM Tirtanadi yang menjadi responden peneliti, mayoritas pegawai menjawab setuju terhadap pernyataan yang penulis berikan, dimana karyawan merasa kompensasi yang diberikan sudah adil, karyawan selalu mendapatkan bonus berkala setiap tahunnya, gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan, sistem pemberian kompensasi sudah berjalan dengan baik dan perusahaan selalu rutin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta kompensasi yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan. Maka dapat disimpulkan responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel kompensasi (X_1).

c. Variabel Pengawasan (X_2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pengawasan sebagai berikut:

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel X2 (Pengawasan)

No. Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	32	42,7	40	53,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
2.	35	46,7	37	49,3	2	2,7	1	1,3	0	0	75	100
3.	38	50,7	32	42,7	4	5,3	1	1,3	0	0	75	100
4.	30	40,0	42	56,0	3	4,0	0	0	0	0	75	100
5.	35	46,7	36	48,0	2	2,7	2	2,7	0	0	75	100
6.	30	40,0	43	57,3	2	2,7	0	0	0	0	75	100
7.	35	46,7	37	49,3	3	4,0	0	0	0	0	75	100
8.	34	45,3	39	52,0	2	2,7	0	0	0	0	75	100
9.	34	45,3	38	50,7	2	2,7	1	1,3	0	0	75	100
10.	36	48,0	33	44,0	5	6,7	1	1,3	0	0	75	100

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 53,3%.
- 2) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selalu sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3%.
- 3) Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan selalu memberikan pengawasan secara adil kepada seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 50,7%.
- 4) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan selalu fokus pada faktor-faktor strategis dalam perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 56,0%.
- 5) Jawaban responden tentang metode pengawasan yang ditetapkan dalam perusahaan bersifat ekonomis sehingga tidak membutuhkan anggaran khusus dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 48,0 %.
- 6) Jawaban responden tentang pimpinan perusahaan selalu mengawasi seluruh anggota organisasi tanpa ada perbedaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 57,3 %.
- 7) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan aliran kerja seluruh karyawan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 49,3 %.
- 8) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52,0 %.

- 9) Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dapat diterima oleh seluruh karyawan yang ada pada perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,7 %.
- 10) Jawaban responden tentang pengawasan yang diberikan oleh pimpinan berperan sebagai petunjuk bagi karyawan sehingga target perusahaan mudah tercapai, mayoritas responden menjawab sangat setuju 48,0 %.

Berdasarkan pengamatan peneliti dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel pengawasan (X_2) yang disebar pada karyawan PDAM Tirtanadi yang menjadi responden peneliti, mayoritas pegawai menjawab setuju terhadap pernyataan yang penulis berikan, dimana pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat, pimpinan selalu memberikan pengawasan secara adil kepada seluruh karyawan, pengawasan yang dilakukan selalu fokus pada faktor-faktor strategis dalam perusahaan, pimpinan selalu mengawasi seluruh anggota organisasi tanpa perbedaan dan pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel serta pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima seluruh karyawan. Maka dapat disimpulkan responden memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel pengawasan (X_2).

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan dari asumsi klasik pada regresi berganda. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

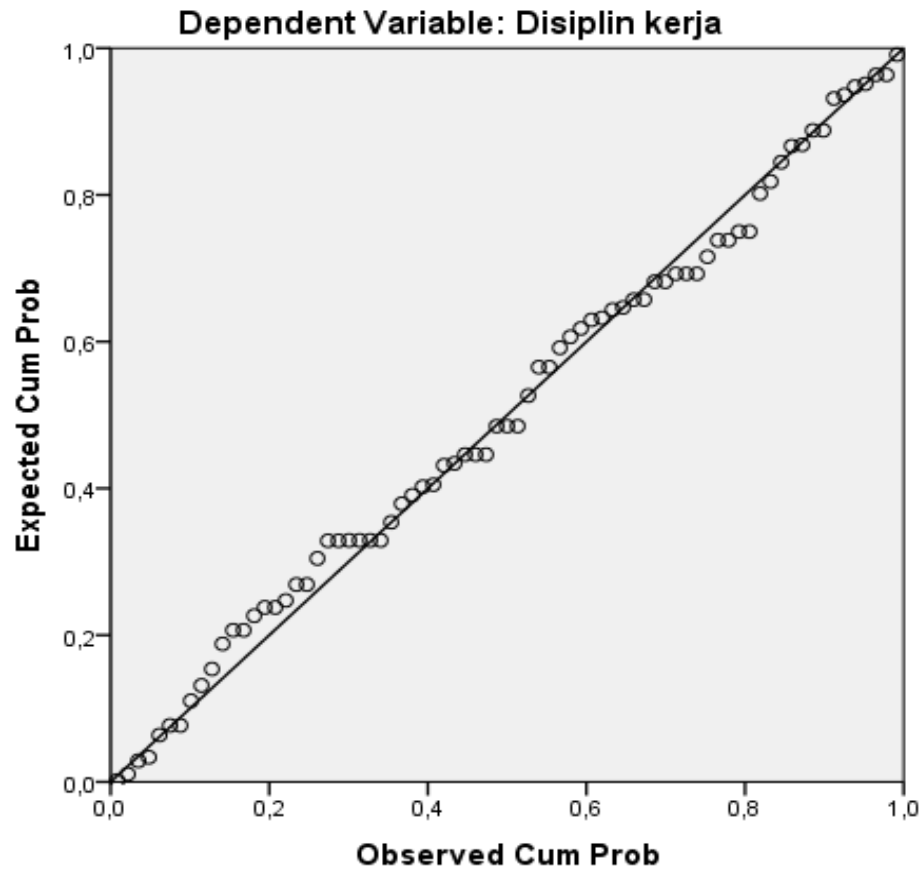
a. Uji Normalitas Data

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas P-Plot of Regression Standardized Residual
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari hasil uji *P-Plot Regression* pada gambar IV.1 di atas data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya dan tidak terjadi masalah normalitas, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi di antara variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian

juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas dapat dilihat dari : nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah (Ghozali, 2012).

Berikut hasil uji Mutlikolonieritas yang telah diolah :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,172	5,817
Pengawasan	,172	5,817

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Kompensasi dan Pengawasan memiliki nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF), nilai *tolerance* yang telah ditentukan $0,172 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) $5,817 < 10$, berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

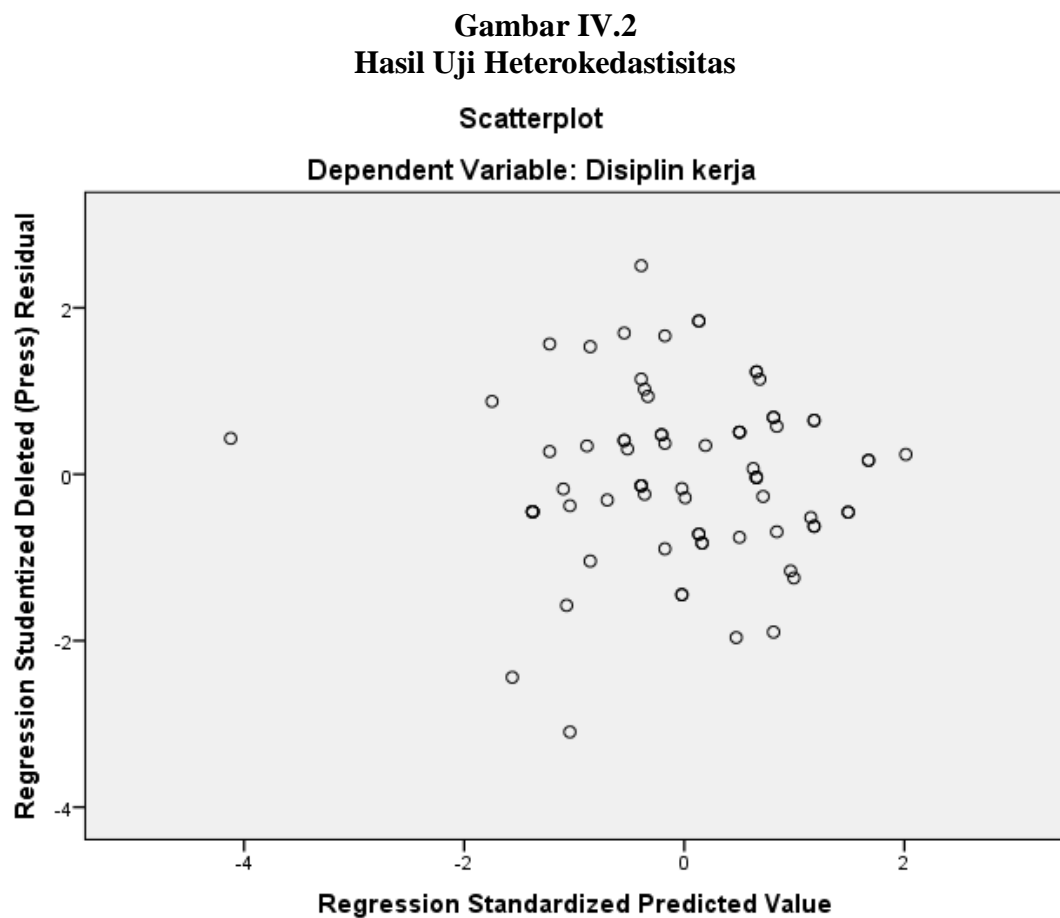
c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidasmamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang

baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dengan nilai residualnya. Dasar analisis heterokedastisitas menurut Azuar Juliandi dan Irpan (2015, hal. 162) , sebagai berikut :

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

Berikut hasil uji heterokedastisitas yang telah diolah :



Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan berdasarkan masukan variabel independen yakni kompensasi dan pengawasan.

4. Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22.00 :

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,504	1,456	
Kompensasi	,431	,079	,420
Pengawasan	,515	,070	,564

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari table diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 2,504

Kompensasi (X1) = 0,431

Pengawasan (X2) = 0,515

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,504 + 0,431 X_1 + 0,515 X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta = 2,504 menunjukkan apabila nilai dimensi kompensasi dan pengawasan nol, maka disiplin kerja pegawai PDAM Tirtanadi Sisingamaraja Medan sebesar 2,504 atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tetap bernilai 2,504 apabila tidak dipengaruhi oleh kompensasi dan pengawasan.
- b. Kompensasi (X_1) sebesar 0,431 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi maka akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,431 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Pengawasan (X_2) sebesar 0,515 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan disiplin kerja sebesar 0,515 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 22.00.

a. Uji t (Parsial).

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila Sig > 0,05 maka Ho = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila Sig < 0,05 maka Ho = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat

Dalam hal ini dapat dikemukakan pada hasil pengolahan data IBM SPSS Statistics 22.00 pada tabel berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,504	1,456		1,720	,090
Kompensasi	,431	,079	,420	5,446	,000
Pengawasan	,515	,070	,564	7,311	,000

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat konstanta (α) = 5% dengan dua arah dengan nilai $n = 75 - 2 = 73$ adalah 1,993. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan mengenai uji hipotesis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja dari

pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 5,446$

b) $t\text{-tabel} = 1,993$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,993 \leq t \text{ hitung} \leq 1,993$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 1,993$ dan $-t \text{ hitung} \leq -1,993$

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,446 > t\text{-tabel } 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa Ha diterima (Ho ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.

2) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja dari pengolahan data IBM SPSS Statistics versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

a) $t\text{-hitung} = 7,311$

b) $t\text{-tabel} = 1,993$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

Ho diterima jika : $-1,993 \leq t \text{ hitung} \leq 1,993$.

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} \geq 1,993$ dan $-t \text{ hitung} \leq -1,993$.

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja diperoleh nilai t-hitung $7,311 > 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

b. Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hepotesis kedua.

Tabel IV.11
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	576,165	2	288,083	452,536	,000 ^b
Residual	45,835	72	,637		
Total	622,000	74			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22.00, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

1) F hitung = 452,536

2) F tabel = 3,12

Kriteria Pengujian :

1) Tolak H_0 apabila $F_{hitung} < 3,12$ atau $-F_{hitung} > -3,12$.

2) Terima H_a apabila $F_{hitung} > 3,12$ atau $-F_{hitung} < -3,12$.

Berdasarkan hasil uji F hitung pada tabel IV.11 diatas dapat nilai F hitung 452,536 sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 72$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Jadi F hitung $452,536 > F$ tabel 3,12 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS diatas menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan signifikan kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Sisingamaraja Medan.

c. Uji Determinasi

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah besaran persentase dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat nilai dari koefisien determinasi ini bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,962 ^a	,926	,924	,79787	2,467

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2018)

Pada tabel IV.12 diatas, dapat dilihat hasil analisis regresi secara keseluruhan yaitu menunjukkan nilai R Square sebesar 0,926 data ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan disiplin kerja (variabel dependen)

dengan kompensasi dan pengawasan (variabel independen) mempunyai tingkat sebesar :

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0,926 \times 100\%$$

$$D = 92,6\%$$

Angka ini mengidentifikasi bahwa disiplin kerja (variabel dependen) mampu dijelaskan oleh kompensasi dan pengawasan (variabel independen) sebesar 92,6%, sedangkan selebihnya sebesar 7,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar $5,446 > t\text{-tabel } 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.

Menurut Wilson (2012, hal. 255) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi mempengaruhi disiplin kerja, karena kompensasi akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula (Hasibuan, 2009, hal. 194).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puput (2015) yaitu menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi menurun maka disiplin kerja akan menurun. Pendapat ini juga relevan menurut Fitria (2016) yang menyatakan dalam jurnalnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada PDAM Tirtanadi, responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel bebas kompensasi (bebas) dan disiplin kerja (terikat).

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara individual pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja diperoleh nilai t-hitung $7,311 > 1,993$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan bertanda positif antara pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.

Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa: “Pengawasan merupakan sebagai proses pemantauan kinerja karyawan berdasarkan standar untuk mengukur kinerja, memastikan kualitas atas penilaian kinerja dan pengambilan informasi yang dapat dijadikan umpan balik pencapaian hasil yang dikomunikasikan ke para karyawan”. Pengawasan mempengaruhi disiplin kerja, jika pengawasan terlaksana dengan baik maka kedisiplinan kerja pegawai juga akan baik (Hasibuan 2009, hal. 194).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh menurut Eva (2015) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapan ini juga relevan menurut peneliti terdahulu Intan, dkk (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang artinya jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja laryawan.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada PDAM Tirtanadi, responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel bebas pengawasan (bebas) dan disiplin kerja (terikat).

3. Pengaruh kompesasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja

Berdasarkan hasil uji Fhitung dapat nilai F hitung 452,536 sementara nilai F tabel berdasarkan $dk = n - k - 1 = 72$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 3,12. Jadi F hitung $452,536 > F$ tabel 3,12 kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0,000 < 0.05$, maka H_a diterima dan (H_0 ditolak), Dari hasil perhitungan SPSS di atas menunjukkan ada pengaruh signifikan, secara simultan kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan.

Fauziah agustini (2011, hal. 72) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang petuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Kompensasi dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja, jika kompensasi dan pengawasan dilakukan dengan baik maka disiplin kerja akan baik pula/ meningkat (Hasibuan, 2009, hal. 194).

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairi (2017) dalam skripsinya menyatakan bahwa variabel kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pendapat diatas juga relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asmawar, dkk (2014) dalam jurnalnya menyatakan kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian juga relevan dengan hasil angket yang disebar pada PDAM Tirtanadi, responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kompensasi dan pengawasan (bebas) dan disiplin kerja (terikat).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan dengan sampel 75 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.
 2. Berdasarkan penelitian yang secara parsial, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.
- B. Berdasarkan penelitian yang secara simultan, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan pengawasan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan adalah :

1. Perusahaan perlu secara aktif melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar tingkat disiplin karyawan semakin baik.

2. Evaluasi terhadap bentuk dan jumlah kompensasi perlu dilakukan secara berkala dan disesuaikan dengan kinerja sehingga karyawan akan termotivasi bekerja lebih giat dan semakin meningkatkan disiplin dalam bekerja.
3. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai positif antara kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja, jika pengawasan dan kompensasi pada kantor diperbaiki maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Bagi penelitian selanjutnya, untuk dapat menambah variabel independen lain yang mungkin dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang dapat dihasilkan untuk Pegawai Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamaraja Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Ro sda. Bandung
- Agustini, Fauziah (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan Madenatera
- Asmawar, dkk (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya”. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*
- Bangun, Wilson (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama
- Bunga, Irna Permata Sari (2017). “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara*
- Damayanti, Fitria (2016). “ Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja”. *Jurnal FE Universitas Wiralodra Indramayu, Jawa Barat*
- Dila, Eva Fitrianingrum (2015). “Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda”. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*
- Effendi, Usman (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi Irfan (2012). *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Jakarta
- Handoko, T. Hani (2012). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan ke – 2. Medan : Umsu press
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Cetak ke - 1. Jakarta: PT RajaGraffindo Persada
- Khairi, Humaidi (2017). “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perum BULOG Drive Sumatera Utara”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*
- Manullang, M (2004). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University

- Maretha, Puput Sari, dkk (2015).” Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjamin mutu pendidikan Sumatera selatan”.
Jurnal ilmu manajemen bisnis dan terapan
- Siagian, Sondang P (2009). *Fungsi-fungsi Manajerial*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke – 12 . Bandung: AFABETA, CV
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke - 1. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Veithzal, Rivai (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (dari teori praktek)*. Edisi ke 1. Jakarta: Rajawali Pers
- Meika, Intan dkk (2017). “ Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember”.
Jurnal Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik

Jumlah pegawai yang mengalami penurunan disiplin kerja

No.	Bulan	Jumlah pegawai yang terlambat	Jumlah pegawai dimutasi	Jumlah pegawai yang tidak hadir
1.	JUNI	3 orang	-	5 orang
2.	JULI	6 orang	-	11 orang
3.	AGUSTUS	12 orang	65 orang	7 orang
4.	SEPTEMBER	5 orang	58 orang	13 orang
5.	OKTOBER	10 orang	1 orang	10 orang
6.	NOVEMBER	9 orang	4 orang	4 orang

A. Jenis Kompensasi yang ada pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat

1. Kompensasi Langsung

- a. Gaji
- b. Tunjangan (THR, Bantuan Akhir Tahun, dan Bantuan Pendidikan).
- c. Uang Makan
- d. Uang Lembur
- e. Cuti
- f. Jasa Pengabdian Pegawai

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. Tunjangan Kesehatan
- b. Tunjangan Hari Tua/ Pensiun
- c. Ekstrapuding Kepada Pegawai yang bertugas antara jam 23: 00 – 06:00

Prosedur pemberian :

1. Gaji diberikan per bulan
2. Tunjangan diberikan per tahun
3. Uang makan diberikan per minggu (dengan syarat jika terlambat 10 menit tidak di berikan uang makan).
4. Pegawai honor dan tetap kompensasi yang diberikan sama yang membedakannya adalah nilainya.
5. Jasa pengabdian diberikan kepada pegawai yang memiliki masa kerja > 10 tahun.

**Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pada
PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**

No.	Identifikasi Masalah	
1.	Masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja seperti tidak datang tepat waktu dan memperpanjang jam istirahat.	ada beberapa karyawan yang bermalasan dalam bekerja dan melanggar peraturan disiplin kerja seperti terlambat dan cepat pulang sebelum waktunya.
2.	Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belum memuaskan bagi karyawan.	Karyawan masih merasa belum puas dan adil dengan bentuk kompensasi yaitu gaji yang diberikan perusahaan dan adanya keluhan dari karyawan tentang pemberian kompensasi yang tidak tepat waktu. Selain itu ada anggapan bahwa penentuan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak jelas dan transparan sehingga munculnya kecurigaan diantara beberapa karyawan tentang penghasilan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan.
3.	Kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap bawahan sehingga sering terjadi kurangnya disiplin karyawan	masih lemahnya pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan ditandai dengan apabila tidak ada pimpinan pada tempat kerja pegawai datang bekerja tidak tepat waktu dan pulang bekerja belum pada waktunya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan serta mereka memperpanjang jam istirahat.

No.	X1										total x1
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	47
5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	3	42
6	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
10	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
13	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
14	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
15	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
16	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	45
18	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	44
19	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
20	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
21	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
24	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
25	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
27	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
29	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
31	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	46
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
35	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
36	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	44
37	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	44
38	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
40	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
41	4	5	4	5	4	4	2	5	4	5	42
42	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	33

43	5	3	4	2	5	4	5	4	5	3	40
44	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	41
45	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	44
46	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	42
47	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	44
48	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	41
49	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
50	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	43
51	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	40
52	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
53	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
54	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
55	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
57	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	43
58	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
59	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	44
60	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	45
61	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
64	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
67	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
68	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
69	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
70	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
71	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	45
72	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
73	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
74	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
75	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47

X2										total x2
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	44
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	44
4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	44
5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	46
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	46
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	43
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	41
3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	31
4	2	5	4	5	5	3	4	2	5	39
4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
3	5	3	3	5	5	5	3	5	3	40
5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	3	5	3	5	4	5	4	3	5	41
5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	39

4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	38
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
4	5	5	4	3	4	5	5	4	3	42
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	44
4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	46

Y										total y
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	45
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45
4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	44
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	44
5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	46
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	43

4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	45
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	44
4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	46
5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	44
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	44
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	2	5	4	5	4	5	4	4	5	42
4	2	4	3	4	3	4	2	3	4	33
4	5	4	5	3	4	2	5	4	2	38
5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	43
5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
3	5	3	5	5	3	5	3	3	5	40
4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44
3	5	3	4	5	4	3	5	4	3	39
5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	41
3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	40
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47

5	4	5	4	5	5	4	3	5	4	44
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	46
4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	43
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	46
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	44
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47

JK	US	PT
1	2	1
1	2	3
2	2	1
1	2	3
1	3	1
2	3	1
2	2	3
1	2	2
1	3	2
2	1	2
2	1	3
1	3	3
1	1	3
1	1	2
2	3	3
1	3	3
1	2	3
2	2	2
1	1	3
2	1	3
1	2	3
1	2	2
2	1	3

1	2	3
1	1	2
1	1	3
2	2	3
1	2	3
2	2	2
1	2	3
1	2	3
2	2	2
1	1	2
1	2	4
2	2	4
1	2	2
1	2	2
2	2	3
1	2	2
1	2	3
1	2	2
2	2	4
1	1	3
1	2	3
2	1	2
1	1	3
2	1	3
1	2	2
1	1	4
1	2	3
1	2	2
2	2	3
1	1	4
1	1	3
2	2	2
1	2	3
2	2	4
1	2	3
1	1	2
1	2	3
2	1	3
1	2	2
2	2	3
2	1	3
1	1	2
2	1	3

1	1	3
1	1	3
2	2	4
1	2	3
1	2	3
2	2	4
2	1	3
1	1	3
2	2	4

Frequencies

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10

/ORDER=ANALYSIS.

[DataSet1]

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	43	57,3	57,3	60,0
	sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	37	49,3	49,3	53,3
	sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	39	52,0	52,0	54,7
	sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	2	2,7	2,7	4,0
	Setuju	38	50,7	50,7	54,7
	sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	5	6,7	6,7	8,0
	Setuju	33	44,0	44,0	52,0
	sangat setuju	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	38	50,7	50,7	54,7
	sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	2,7	2,7	2,7
kurang setuju	1	1,3	1,3	4,0
Setuju	35	46,7	46,7	50,7
sangat setuju	37	49,3	49,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
Setuju	31	41,3	41,3	45,3
sangat setuju	41	54,7	54,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
Setuju	43	57,3	57,3	60,0
sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

X10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
Setuju	37	49,3	49,3	53,3
sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Frequencies

DATASET ACTIVATE DataSet0.

FREQUENCIES VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10

/ORDER=ANALYSIS.

[DataSet0]

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	38	50,7	50,7	54,7
	sangat tidak setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2,7	2,7	2,7
	kurang setuju	1	1,3	1,3	4,0
	Setuju	35	46,7	46,7	50,7
	sangat tidak setuju	37	49,3	49,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	31	41,3	41,3	45,3
	sangat tidak setuju	41	54,7	54,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	43	57,3	57,3	60,0
	sangat tidak setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	Setuju	37	49,3	49,3	53,3
	sangat tidak setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	Setuju	39	52,0	52,0	54,7
	sangat tidak setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	2	2,7	2,7	4,0
Setuju	38	50,7	50,7	54,7
sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	5	6,7	6,7	8,0
Setuju	33	44,0	44,0	52,0
sangat setuju	36	48,0	48,0	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
setuju	37	49,3	49,3	53,3
sangat tidak setuju	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Y10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
kurang setuju	2	2,7	2,7	4,0
setuju	37	49,3	49,3	53,3
sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
Total	75	100,0	100,0	

Frequencies

DATASET ACTIVATE DataSet1.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10

/ORDER=ANALYSIS.

[DataSet2]

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	setuju	40	53,3	53,3	57,3
	sangat setuju	32	42,7	42,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	2	2,7	2,7	4,0
	setuju	37	49,3	49,3	53,3
	sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	4	5,3	5,3	6,7
	setuju	32	42,7	42,7	49,3
	sangat setuju	38	50,7	50,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	setuju	42	56,0	56,0	60,0
	sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	2,7	2,7	2,7
	kurang setuju	2	2,7	2,7	5,3
	setuju	36	48,0	48,0	53,3
	sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	setuju	43	57,3	57,3	60,0
	sangat setuju	30	40,0	40,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	3	4,0	4,0	4,0
	setuju	37	49,3	49,3	53,3
	sangat setuju	35	46,7	46,7	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kurang setuju	2	2,7	2,7	2,7
	setuju	39	52,0	52,0	54,7
	sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	2	2,7	2,7	4,0
	setuju	38	50,7	50,7	54,7
	sangat setuju	34	45,3	45,3	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,3	1,3	1,3
	kurang setuju	5	6,7	6,7	8,0
	setuju	33	44,0	44,0	52,0
	sangat setuju	36	48,0	48,0	100,0
	Total	75	100,0	100,0	

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,090	,094	-,008	,229*	-,025	,229*	,079	1,000**	,090	,554**
	Sig. (2-tailed)		,444	,425	,945	,048	,831	,048	,503	,000	,444	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	,090	1	,015	,199	,057	,073	,012	,114	,090	1,000**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,444		,899	,087	,629	,533	,916	,332	,444	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	,094	,015	1	,128	,314**	,291*	,199	,161	,094	,015	,478**
	Sig. (2-tailed)	,425	,899		,274	,006	,011	,087	,168	,425	,899	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	-,008	,199	,128	1	,013	,138	-,060	,182	-,008	,199	,375**
	Sig. (2-tailed)	,945	,087	,274		,912	,237	,610	,117	,945	,087	,001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	,229*	,057	,314**	,013	1	,175	,382**	,114	,229*	,057	,562**
	Sig. (2-tailed)	,048	,629	,006	,912		,132	,001	,329	,048	,629	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	-,025	,073	,291*	,138	,175	1	-,008	,135	-,025	,073	,377**
	Sig. (2-tailed)	,831	,533	,011	,237	,132		,945	,250	,831	,533	,001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	,229*	,012	,199	-,060	,382**	-,008	1	-,043	,229*	,012	,433**
	Sig. (2-tailed)	,048	,916	,087	,610	,001	,945		,715	,048	,916	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	,079	,114	,161	,182	,114	,135	-,043	1	,079	,114	,397**
	Sig. (2-tailed)	,503	,332	,168	,117	,329	,250	,715		,503	,332	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X9	Pearson Correlation	1,000**	,090	,094	-,008	,229*	-,025	,229*	,079	1	,090	,554**
	Sig. (2-tailed)	,000	,444	,425	,945	,048	,831	,048	,503		,444	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X10	Pearson Correlation	,090	1,000**	,015	,199	,057	,073	,012	,114	,090	1	,541**
	Sig. (2-tailed)	,444	,000	,899	,087	,629	,533	,916	,332	,444		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	,554**	,541**	,478**	,375**	,562**	,377**	,433**	,397**	,554**	,541**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	,078	,275*	,151	,134	,405**	-,057	,634**	,093	,345**	,566**
	Sig. (2-tailed)		,507	,017	,195	,253	,000	,627	,000	,427	,002	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	,078	1	,026	,189	-,064	-,023	,373**	,071	,840**	,033	,478**
	Sig. (2-tailed)	,507		,827	,104	,583	,843	,001	,547	,000	,780	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	,275*	,026	1	,309**	,291*	,154	,048	,571**	,073	,775**	,691**
	Sig. (2-tailed)	,017	,827		,007	,011	,188	,683	,000	,533	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	,151	,189	,309**	1	,020	-,004	,062	,284*	,360**	,234*	,488**
	Sig. (2-tailed)	,195	,104	,007		,865	,976	,596	,014	,001	,043	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	,134	-,064	,291*	,020	1	,266*	,057	,096	-,085	,526**	,456**
	Sig. (2-tailed)	,253	,583	,011	,865		,021	,629	,415	,471	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X6	Pearson Correlation	,405**	-,023	,154	-,004	,266*	1	,090	,094	-,008	,229*	,405**
	Sig. (2-tailed)	,000	,843	,188	,976	,021		,444	,425	,945	,048	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X7	Pearson Correlation	-,057	,373**	,048	,062	,057	,090	1	,015	,199	,057	,344**
	Sig. (2-tailed)	,627	,001	,683	,596	,629	,444		,899	,087	,629	,002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X8	Pearson Correlation	,634**	,071	,571**	,284*	,096	,094	,015	1	,128	,314**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000	,547	,000	,014	,415	,425	,899		,274	,006	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X9	Pearson Correlation	,093	,840**	,073	,360**	-,085	-,008	,199	,128	1	,013	,494**
	Sig. (2-tailed)	,427	,000	,533	,001	,471	,945	,087	,274		,912	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
X10	Pearson Correlation	,345**	,033	,775**	,234*	,526**	,229*	,057	,314**	,013	1	,701**
	Sig. (2-tailed)	,002	,780	,000	,043	,000	,048	,629	,006	,912		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	,566**	,478**	,691**	,488**	,456**	,405**	,344**	,599**	,494**	,701**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	total
y1	Pearson Correlation	1	-,008	,135	-,025	,073	,291*	,138	,175	,114	,160	,414**
	Sig. (2-tailed)		,945	,250	,831	,533	,011	,237	,132	,329	,169	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y2	Pearson Correlation	-,008	1	-,043	,229*	,012	,199	-,060	,382**	,119	-,107	,378**
	Sig. (2-tailed)	,945		,715	,048	,916	,087	,610	,001	,308	,361	,001
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y3	Pearson Correlation	,135	-,043	1	,079	,114	,161	,182	,114	,399**	,200	,471**
	Sig. (2-tailed)	,250	,715		,503	,332	,168	,117	,329	,000	,085	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y4	Pearson Correlation	-,025	,229*	,079	1	,090	,094	-,008	,229*	,221	,180	,418**
	Sig. (2-tailed)	,831	,048	,503		,444	,425	,945	,048	,057	,123	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y5	Pearson Correlation	,073	,012	,114	,090	1	,015	,199	,057	-,027	,182	,346**
	Sig. (2-tailed)	,533	,916	,332	,444		,899	,087	,629	,819	,118	,002
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y6	Pearson Correlation	,291*	,199	,161	,094	,015	1	,128	,314**	,701**	-,009	,582**
	Sig. (2-tailed)	,011	,087	,168	,425	,899		,274	,006	,000	,939	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y7	Pearson Correlation	,138	-,060	,182	-,008	,199	,128	1	,013	,084	,840**	,523**
	Sig. (2-tailed)	,237	,610	,117	,945	,087	,274		,912	,472	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y8	Pearson Correlation	,175	,382**	,114	,229*	,057	,314**	,013	1	,371**	,033	,574**
	Sig. (2-tailed)	,132	,001	,329	,048	,629	,006	,912		,001	,780	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y9	Pearson Correlation	,114	,119	,399**	,221	-,027	,701**	,084	,371**	1	,106	,622**
	Sig. (2-tailed)	,329	,308	,000	,057	,819	,000	,472	,001		,366	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
y10	Pearson Correlation	,160	-,107	,200	,180	,182	-,009	,840**	,033	,106	1	,535**
	Sig. (2-tailed)	,169	,361	,085	,123	,118	,939	,000	,780	,366		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
total	Pearson Correlation	,414**	,378**	,471**	,418**	,346**	,582**	,523**	,574**	,622**	,535**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	10

Reliability Statistics

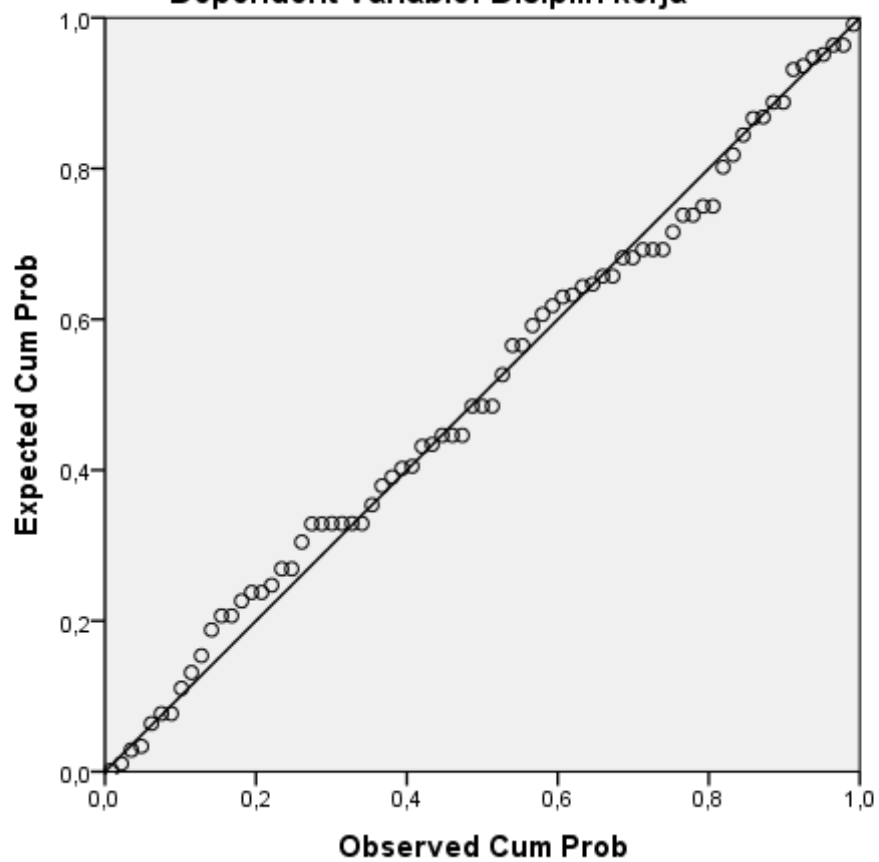
Cronbach's Alpha	N of Items
,707	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,640	10

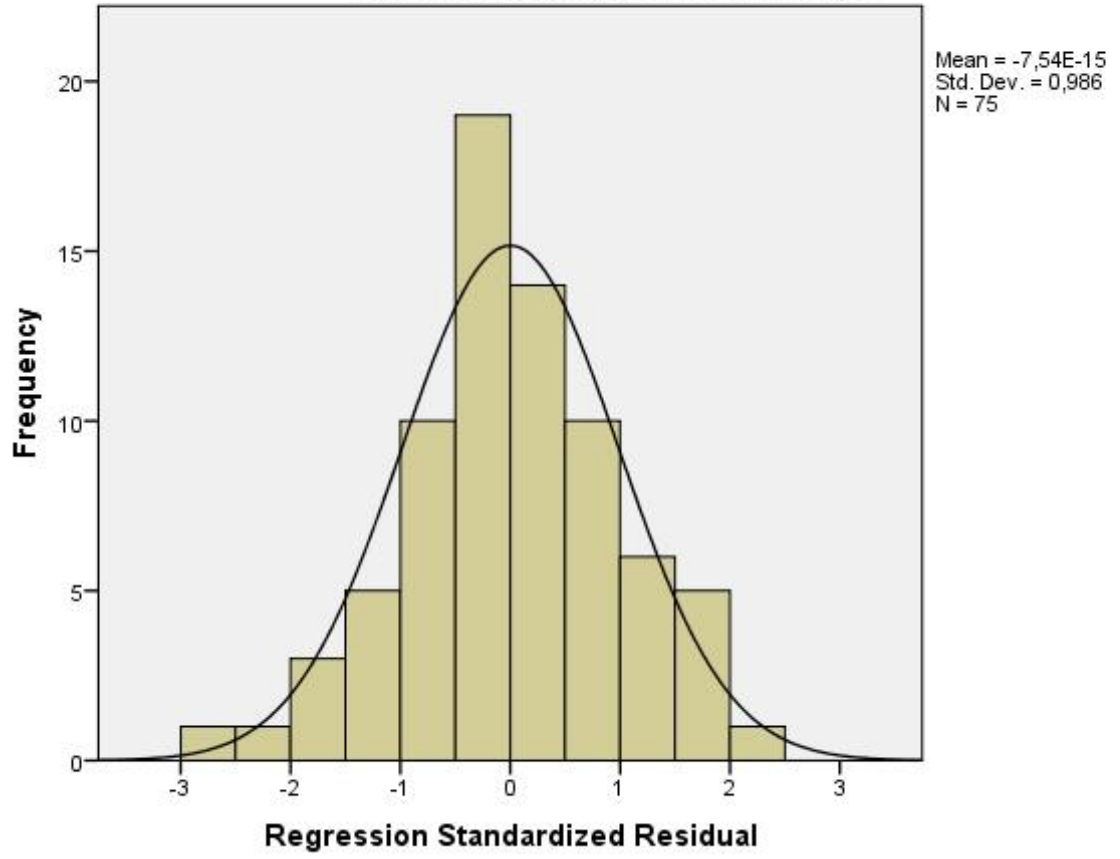
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

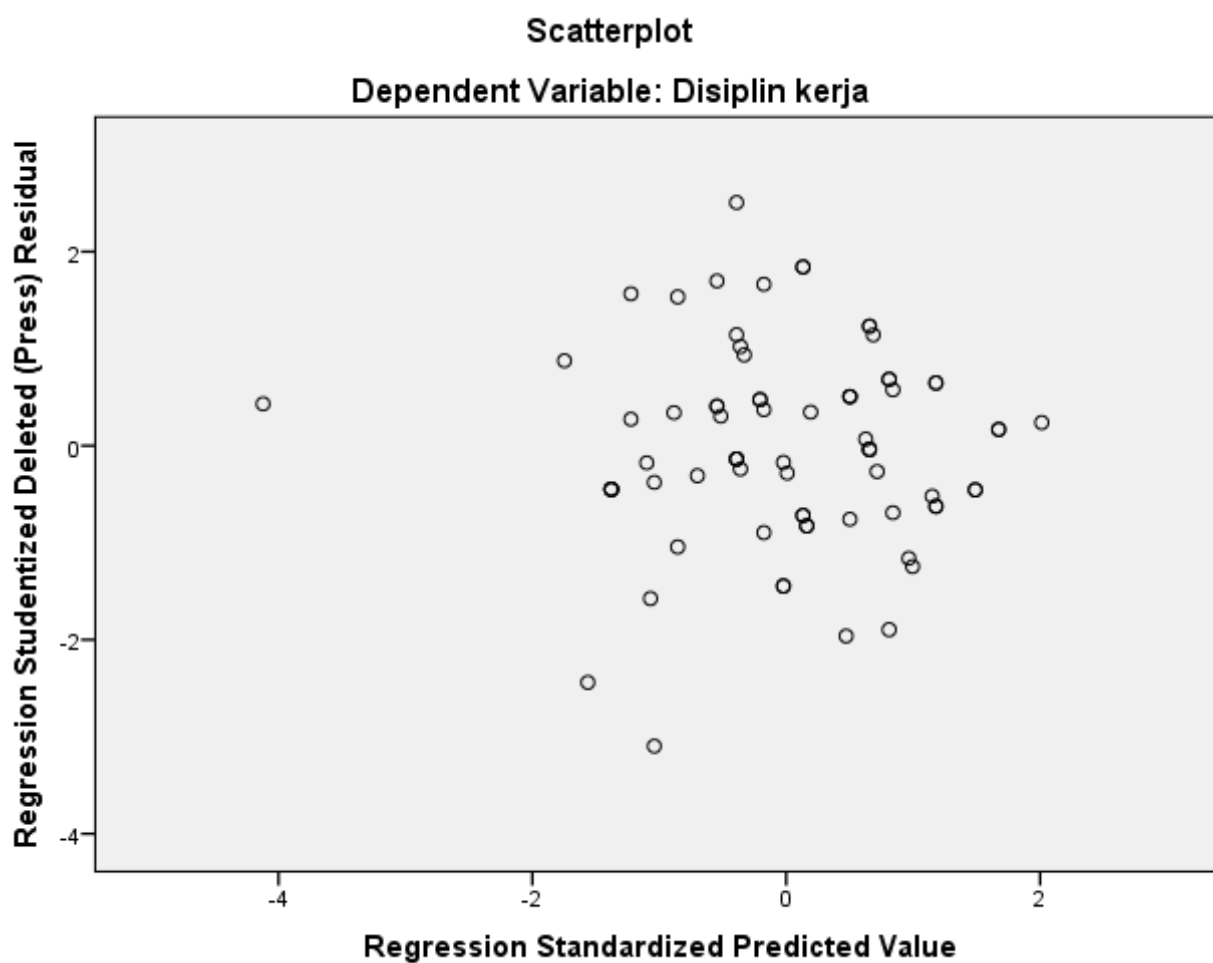
Dependent Variable: Disiplin kerja



Histogram

Dependent Variable: Disiplin kerja





ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	576,165	2	288,083	452,536	,000 ^b
	Residual	45,835	72	,637		
	Total	622,000	74			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,962 ^a	,926	,924	,79787	,926	452,536	2	72	,000	2,467

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,504	1,456		1,720	,090	-,399	5,406					
Kompensasi	,431	,079	,420	5,446	,000	,274	,589	,934	,540	,174	,172	5,817
Pengawasan	,515	,070	,564	7,311	,000	,374	,655	,947	,653	,234	,172	5,817

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

**KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA MEDAN**

Kepada Yth,
Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan SKRIPSI yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan, ” dengan ini saya memohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan mengisi kuesioner ini (terlampir).

Kerahasiaan identitas dan data Bapak/Ibu dari hasil penelitian ini dijamin dan hanya dipergunakan untuk kepentingan akademis serta merupakan sumbangan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen UMSU.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Resti Hardianti

IDENTITAS RESPONDEN

A. Usia : ____ Tahun

B. Jenis kelamin :

Laki-laki

Perempuan

C. Pendidikan terakhir :

a. SMA atau sederajat

b. Diploma

c. S-1

d. S-2

e. S-3

D. Lama bekerja di PDAM Tirtanadi :

PETUNJUK PENGISIAN :

A. Mohon diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.

B. Berikan tanda (\surd) pada kolom yang tersedia. Ada lima alternatif yaitu :

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Kurang Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Selalu hadir tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu memberi keterangan jika tidak bisa hadir untuk bekerja seperti biasanya					
3.	Saya mempunyai komitmen untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku diperusahaan					
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh perusahaan					
5.	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi atasan adalah prioritas saya sebagai karyawan					
6.	Pengawasan yang ketat membuat saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
7.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sesuai dengan perintah atasan					
8.	Adanya sanksi hukuman membuat saya selalu berusaha bekerja dengan baik sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
9.	Saya selalu berusaha untuk menjadi karyawan yang bertanggung jawab dengan menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang diberikan					
10.	Saya selalu sadar untuk memenuhi tanggung jawab saya sebagai karyawan dengan menjadi karyawan yang disiplin dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya					

KUESIONER KOMPENSASI (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah adil					
2.	Insentif atas jam lembur yang diberikan kepada karyawan sudah dirasakan sesuai oleh karyawan					
3.	Karyawan selalu mendapatkan bonus berkala setiap tahunnya dari perusahaan					
4.	Pimpinan perusahaan akan rutin memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
5.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenjang pendidikan saya					
6.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan					
7.	Gaji yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawannya					
8.	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan pegawainya					
9.	Sistem pemberian kompensasi kepada karyawan yang berlaku pada perusahaan sudah berjalan dengan baik					
10.	Kompensasi yang diberikan selalu tepat waktu					

KUESIONER PENGAWASAN (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan selalu dilakukan secara akurat					
2.	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan selalu sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh perusahaan					
3.	Pimpinan perusahaan selalu memberikan pengawasan secara adil kepada seluruh karyawan					
4.	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan selalu fokus pada faktor-faktor strategis dalam perusahaan					
5.	Metode pengawasan yang ditetapkan dalam perusahaan bersifat ekonomis sehingga tidak membutuhkan anggaran khusus dari perusahaan					
6.	Pimpinan perusahaan selalu mengawasi seluruh anggota organisasi tanpa ada perbedaan					
7.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sesuai dengan aliran kerja seluruh karyawan					
8.	Pengawasan yang dilakukan pimpinan bersifat fleksibel					
9.	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan dapat diterima oleh seluruh karyawan yang ada pada perusahaan					
10.	Pengawasan yang diberikan oleh pimpinan berperan sebagai petunjuk bagi karyawan sehingga target perusahaan mudah tercapai					

**DATA PEGAWAI PDAM TIRTANADI KANTOR PUSAT
SISINGAMANGARAJA MEDAN**

NO.	BULAN	JUMLAH PEGAWAI YANG TERLAMBAT	JUMLAH PEGAWAI YANG MUTASI	JUMLAH PEGAWAI YANG TIDAK HADIR
1.	JUNI	3 orang	-	5 orang
2.	JULI	6 orang	-	11 orang
3.	AGUSTUS	12 orang	65 orang	7 orang
4.	SEPTEMBER	5 orang	58 orang	13 orang
5.	OKTOBER	10 orang	1 orang	10 orang
6.	NOVEMBER	9 orang	4 orang	4 orang