

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA DINAS PUPR ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**AFDHAL JIHAD
NPM : 1802120251**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFDHAL JIHAD
NPM : 1802120251

Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PUPR ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

M. Miasri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

AFDHAL JIHAD
NPM : 1802120251

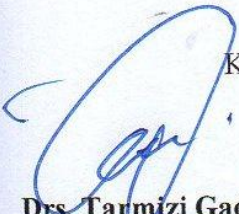
Dengan judul:

**PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA DINAS PUPR ACEH**

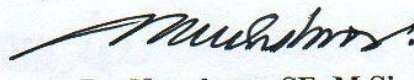
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

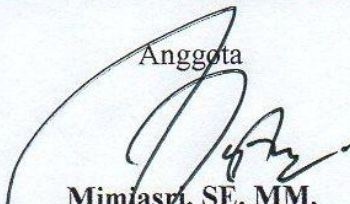
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

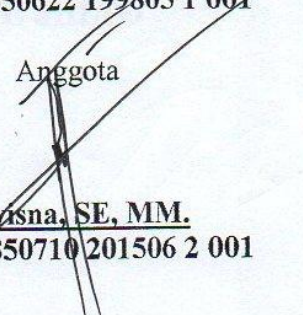
Sekretaris


Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota


Mimiasri, SE, MM.
NIK. 19840211 200802 1 001

Anggota


Tuwisna, SE, MM.
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



METERAI
TEMPEL

5A545AJX017204530

AFDHAL JIHAD

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Afdhal Jihad
NPM : 1802120251
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PUPR ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023



Yang Menyatakan

AFDHAL JIHAD

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas PUPR Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

4. Bapak Dr. Nuzulman, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Mimiasri, SE, MM selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	9
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 10
2.1. Landasan Teoritis	10
2.1.1 Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja.....	10
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja	12
2.1.2 Pengawasan Pimpinan	13
2.1.2.1 Definisi Pengawasan Pimpinan.....	13
2.1.2.2 Kualitas Pengawasan Pimpinan	14
2.1.2.3 Indikator Pengawasan Pimpinan.....	16
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.3.1 Definisi Kompensasi	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	17
2.1.3.3 Indikator Kompensasi	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Hubungan Antar Variabel	22
2.3.1. Hubungan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja	22
2.3.1. Hubungan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja.....	23
2.3.1. Hubungan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja	23
2.4. Kerangka Pemikiran.....	24
2.5. Hipotesis	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian.....	26

3.1.3. Horison Waktu	27
3.1.4. Unit Analisis.....	27
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	29
3.4. Definisi dan Operasioanalisis Variabel.....	30
3.5. Teknik Analisis Data	31
3.6. Pengujian Data	32
3.6.1. Uji Validitas	32
3.6.2. Uji Reliabilitas	33
3.6.3. Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	35
3.7.1. Uji t.....	35
3.7.2. Uji F	35
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Hasil Pengujian Data.....	43
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen	44
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik	45
4.3.2.1. Normalitas	45
4.3.2.2. Multikolinearitas	46
4.3.2.3. Heteroskedastisitas.....	47
4.4. Analisis Deskriptif.....	49
4.4.1 Variabel Disiplin Kerja	49
4.4.2 Variabel Pengawasan Pimpinan	50
4.4.3 Variabel Kompensasi	51
4.5. Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.2 Uji Simultan (uji t)	55
4.5.3 Uji Parsial (uji F).....	56
4.5.4 Implikasi Penelitian.....	57
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	59
5.2. Saran	59
 DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	28
Tabel 3.3 Jumlah Populasi dan Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	43
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Disiplin Kerja	49
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Pengawasan Pimpinan.....	50
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Kompensasi	51
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Disiplin Kerja	53
Tabel 4.9 Model Sammary	55
Tabel 4.10 Annova	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	46
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner.....	62
Lampiran 2. Data Kuisisioner	64
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	66
Lampiran 4. Persentase Disiplin Kerja.....	67
Lampiran 5. Persentase Pengawasan Pimpinan	68
Lampiran 6. Persentase Kompensasi.....	69
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Disiplin Kerja	70
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Pengawasan Pimpinan	71
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Kompensasi	72
Lampiran 10. Regression	73

PENGARUH PENGAWASAN PIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA DINAS PUPR ACEH

AFDHAL JIHAD
NPM : 1802120251

Pembimbing I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si
Pembimbing II : Mimiasri, SE, MM

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas PUPR Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada Dinas PUPR Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 90 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas PUPR Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas PUPR Aceh.

Kata Kunci: *Pengawasan Pimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja*

*THE INFLUENCE OF LEADER SUPERVISION AND COMPENSATION ON
WORK DISCIPLINE AT ACEH PUPR SERVICE*

AFDHAL JIHAD
NPM : 1802120251

Advisor I : Dr. Nuzulman, SE, M.Si.
Advisor II : Mimiasri, SE, MM.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Oversight and Compensation on Work Discipline at the Aceh PUPR Service. The objects in this study are Leadership Supervision and Compensation for Work Discipline at the Aceh PUPR Service. The number of samples in this study were 90 respondents. Research data were collected through questionnaires and documentation studies. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, F test and t test are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the variables of Leadership Supervision and Compensation have a significant effect on Work Discipline at the Aceh PUPR Service. While partially the variables of Leadership Supervision and Compensation have a significant effect on Work Discipline at the Aceh PUPR Service.

Keywords: Leadership Supervision, Compensation and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi atau unit kerja melaksanakan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sifat dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta memberikan kesejahteraan lahir batin bagi masyarakat.

Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku guru maka dapat digunakan sebagai tolak ukur instansi dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap guru tersebut. Apabila gurunya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan guru secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Secara umum disiplin merupakan peraturan dan tata tertib atau kaedah yang memuat ketentuan-ketentuan yang harus dilaksanakan dan ditaati serta adanya sanksi-sanksi bagi yang melanggarnya. Kebijakan dalam menegakkan disiplin bukanlah merupakan tujuan pokok organisasi tetapi disiplin tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam organisasi agar sesuai dengan apa yang telah digariskan organisasi tersebut. Masalah disiplin merupakan suatu masalah yang perlu ditegakkan dalam suatu organisasi pemerintah, maupun lembaga-lembaga lain, dimana kadang kala pimpinan harus memberikan ancaman terhadap pegawai yang melanggar disiplin.

Disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi dalam rangka mewujudkan tujuan instansi. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi instansi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi suatu instansi untuk mewujudkan tujuannya. Untuk lebih memahami konsep disiplin kerja, berikut ini adalah beberapa penjelasan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pengawasan dan kompensasi. Absensi pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Aceh dari bulan Januari s/d September tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Absensi pegawai Dinas PUPR Aceh dari bulan
Januari s/d September tahun 2022

No	Bulan	Kehadiran Jumlah Pegawai					Jumlah Absensi	Jumlah Hari Kerja
		Jumlah Pegawai	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	Cuti		
1	Januari	862	1	2	-	2	5	21
2	Februari	862	2	-	-	3	5	18
3	Maret	862	2	-	-	3	5	22
4	April	862	1	-	-	-	1	19
5	Mei	862	2	1	-	1	4	15
6	Juni	862	-	2	1	1	4	21
7	Juli	861	1	2	1	-	4	20
8	Agustus	861	-	-	5	-	5	23
9	September	861	-	1	-	-	1	22
Jumlah		862	9	8	7	10	34	181

Sumber: Dinas PUPR Aceh (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa absensi Dinas PUPR Aceh dari bulan Januari s/d September terhadap sebanyak 9 pegawai dengan keterangan izin, kemudian sebanyak 7 pegawai sakit, sebanyak 7 pegawai tanpa keterangan artinya tidak hadir ke kantor, dan sebanyak 10 pegawai cuti. Hal yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 pegawai tanpa keterangan menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan kedisiplinan pegawai. Pegawai tanpa keterangan disebabkan

beberapa faktor di antara mendadak adanya kegiatan keluarga sehingga tidak dapat memberikan informasi ke kantor, kemudian disebabkan kegiatan lainnya sehingga tidak bisa memberikan informasi kepada kantor. Dampaknya ada beberapa pegawai yang tidak dapat menyelesaikan dengan tepat waktu sebagaimana yang telah ditetapkan oleh instansi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari (Wuryaningrat, 2022) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan. Pengawasan pimpinan akan dapat memberikan beberapa fungsi dalam organisasi diantaranya menetapkan standar pelaksanaan, penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan dan pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata sehingga pengawasan akan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh mengenai variabel pengawasan dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas PUPR Aceh Mengenai variabel Pengawasan Pimpinan

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Meningkatkan disiplin dan pencapaian sasaran	2	1	4	12	6	3,76
2	Berkurangnya penyalahgunaan wewenang	1	3	5	11	5	3,64
3	Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar	0	0	4	15	6	4,08
Hasil rata-rata							3,82

Sumber: Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh (2022)

Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh mengenai variabel pengawasan dapat dijelaskan bahwa dari ketiga indikator terdapat satu indikator dengan nilai rata-rata paling rendah yaitu “berkurangnya penyalahgunaan wewenang” artinya pegawai mengatakan kurang setuju dengan pernyataan pada indikator tersebut. Fungsi pengawasan dalam suatu instansi yaitu upaya sistematis dalam menetapkan standar kinerja dari berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain sistem informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikan dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya instansi dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan instansi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari (Mekarsari, 2021) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya hasil penelitian dari (Siwi, 2018) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kompensasi merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh instansi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya kompensasi yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Sistem kompensasi ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang

bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (Junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari instansi. Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari (Djastuti, 2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya hasil penelitian dari (Darmayanti, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh mengenai variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal dengan Pegawai Dinas PUPR Aceh Mengenai
Variabel Kompensasi

No	Indikator	STS	TS	KS	S	SS	Rata-Rata
1	Gaji	5	6	8	6	3	3,20
2	Bonus	6	8	5	4	2	2,52
3	Penyediaan fasilitas	3	4	3	12	3	3,44
4	Lingkungan kerja	1	1	4	13	6	3,88
5	Insentif	4	6	9	5	1	2,75
Hasil rata-rata							3,15

Sumber: Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh (2022)

Hasil survey awal dengan 25 pegawai Dinas PUPR Aceh mengenai variabel kompensasi dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata pegawai mengatakan tidak setuju dengan indikator gaji, bonus dan insentif yang diterima oleh pegawai, artinya kompensasi yang didapatkan oleh pegawai

masih rendah. Kemudian terdapat dua indikator pegawai mengatakan kurang setuju yaitu indikator penyediaan fasilitas dan lingkungan kerja Dinas PUPR Aceh. Berdasarkan fenomena yang terjadi dari hasil survey awal bahwa disiplin kerja pegawai secara rata-rata pegawai mengatakan setuju, kemudian pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas PUPR Aceh kepada pegawai secara rata-rata pegawai mengatakan kurang setuju, sedangkan variabel kompensasi secara rata-rata pegawai mengatakan tidak setuju. Hal ini menjadi salah satu permasalahan yang tertarik untuk diteliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengawasan pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja judul: **Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Aceh.**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
3. Apakah pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas PUPR Aceh dalam meningkatkan Partisipasi

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh Pengawasan pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87), mengartikan “disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Dalam perkembangannya kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Dan kata disiplin telah berkembang mengikuti kemajuan ilmu pengetahuan, dan banyak pengertian disiplin yang berbeda di antara para ahli yang satu dengan pendapat para ahli lainnya.

Menurut Logor (2018:3) “Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman”.

Menurut Pratiwi (2017:19) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi”. Sutrisno (2018:87) “tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal

mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy”. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat memotivasi atau mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu, setiap pimpinan atau atasan harus selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan atau atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Pratiwi (2017:20) “Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap pegawai dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan, yang sering kali dipengaruhi oleh sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para pegawai yang bermasalah. Jika perusahaan gagal menghadapi pegawai bermasalah, efek negatif kepada para pegawai lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul”.

2.1.1.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pelaksanaan Disiplin Kerja yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Siagian, (2018:54). Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

Menurut Luthans, (2018:84), menyatakan bahwa pendisiplinan, mempunyai 3 (tiga) macam sifat yaitu :

- 1) Disiplin Preventif adalah tindakan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai dengan cara ini para pegawai menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut diambil untuk menangani pelanggaran pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- 3) Disiplin Progesif adalah tindakan pendisiplinan berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggarar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Dessler (2018:147) “disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sedangkan indikator disiplin kerja terdiri atas: (1) tepat waktu dalam menjalankan tugas, (2) Taat pada Peraturan yang telah ditetapkan, (3) kesadaran akan pentingnya tugas

dan tanggung jawab, (4) disiplin pada aturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan (5) sikap dan tingkah laku”.

Menurut Sutrisno (2018:94) “indikator disiplin kerja ialah:

1. Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Taat terhadap peraturan
Yaitu peraturan tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.”

2.1.2 Pengawasan Pimpinan

2.1.2.1 Definisi Pengawasan Pimpinan

Menurut Arifani (2018:5) “pengawasan pimpinan adalah tindakan aparaturnya pemerintah agar pelaksanaan kegiatan dan tugas yang ditetapkan dapat tercapai serta menghindari dari terjadinya penyimpangan. Pengawasan adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang akan dikerjakan, dilaksanakan, atau diselenggarakan kemudian menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula”.

Pengawasan berasal dari akar kata “was”, mendapat awal”an” dan akhiran “an” artinya penilikan dan penjagaan. Namun untuk penjelasan berikut pengawasan dikaitkan dengan fungsi manajemen pemerintah daerah. Pengawasan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2008 Tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah adalah seluruh proses kegiatan audit, review, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi dalam rangka memberikan budaya

organisasi yang memadai bahwa kegiatan telah dilaksanakan sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien untuk kepentingan pimpinan dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik.

Menurut Syafii (2018:109) “pengawasan pimpinan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standart (ukuran).”

Menurut Arifani (2018:7) “pengawasan pimpinan adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada perencanaan untuk merancang sistem umpan balik informasi, untuk membandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan, untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan atau pemerintahan telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan atau pemerintahan.”

Berdasarkan beberapa definisi kajian teoritis menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa pengawasan pimpinan merupakan hal penting dalam menjalankan suatu perencanaan. Dengan adanya pengawasan maka perencanaan suatu pekerjaan yang diharapkan oleh instansi dapat terpenuhi dan berjalan dengan baik.

2.1.2.2 Kualitas Pengawasan Pimpinan

Agar perencanaan yang telah disusun dapat berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka tindakan pengawasan perlu dilakukan. Proses kegiatan yang

ditujukan untuk menjamin agar pemerintah daerah berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku merupakan pengertian dari pengawasan keuangan daerah yang terdapat dalam Keputusan Presiden Nomor 74 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Pasal 1 ayat (6).

Menurut Fahmi (2018:86) kualitas pengawasan juga sangat ditentukan oleh tahap-tahap sebagai berikut:

1. Pengawasan pendahuluan sebelum kegiatan dilaksanakan (*Feed Forward*).
2. Pengawasan kegiatan sedang dilaksanakan (*Concurrent*).
3. Pengawasan unpan balik (*feed back*)`

Menurut Mekarsari (2021:34) “terdapat beberapa jenis-jenis pengawasan sebagai berikut:

1. Pengawasan Langsung
Pengawasan langsung ialah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahannya tanpa melalui perantara atau tanpa melalui pendelegasian wewenang. Metode ini dimaksudkan agar segera dapat dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan dalam pelaksanaan pekerjaan Sedangkan sistem pengawasan langsung oleh pimpinan disebut *Built In Control*.
2. Pengawasan Tidak Langsung
Pengawasan tidak langsung ialah pengawasan yang dilakukan secara tidak langsung atau melalui pendelegasian wewenang. Pengawasan tidak langsung dilakukan apabila aparat pengawasan/pimpinan organisasi melakukan pemeriksaan pelaksanaan pekerjaan hanya melalui laporan-laporan yang masuk padanya.
3. Pengawasan Formal
Pengawasan formal ialah pengawasan yang dilakukan oleh seorang pimpinan yang mencakup formalitas atas dasar ketentuan dan peraturan yang berlaku. Pengawasan formal merupakan pengawasan yang secara formal dilakukan oleh unit/aparat pengawasan yang bertindak atas nama pimpinan organisasinya atau atasannya daripada pimpinan organisasinya.
4. Pengawasan Informal
Pengawasan informal ialah pengawasan yang tidak disertai melalui saluran formal atau prosedur yang telah ditentukan. Pengawasan Informal ini

biasanya dilakukan oleh pejabat pimpinan dengan melalui kunjungan tidak resmi (pribadi). Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kekakuan dalam hubungan antara atasan dan bawahan.

5. Pengawasan Teknik (Teknik Kontrol)

Pengawasan teknik ialah pengawasan terhadap hal-hal yang bersifat fisik misalnya pemeriksaan terhadap pembangunan gedung dan pemeriksaan kesehatan rakyat di desa dan sebagainya”.

2.1.2.3 Indikator Pengawasan Pimpinan

Menurut Syafii (2018:109) “pengawasan pimpinan adalah dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standart (ukuran).” Indikator untuk mengukur pengawasan pimpinan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya disiplin, prestasi dan pencapaian sasaran pelaksanaan tugas, antara lain:
 - a. Rencana yang disusun dapat menggambarkan adanya sasaran yang jelas dan dapat diukur, terlihat kaitan antara rencana dengan program dan anggaran
 - b. Tugas dapat selesai sesuai dengan rencana, baik dilihat dari aspek fisik maupun biaya
2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang yaitu berkurangnya tuntutan masyarakat terhadap pemerintah
3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar antara lain:
 - a. Kualitas dan kuantitas kasus-kasus penyimpangan, penyelewengan, kebocoran, pemborosan dapat dikurangi sebagaimana laporan pengawasan fungsional dan laporan pengawasan lainnya
 - b. Berkurangnya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.”

2.1.3. Kompensasi

2.1.3.1 Definisi Kompensasi

Menurut Sunyoto (2018:69) mengemukakan bahwa “istilah kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah. Kompensasi merupakan konsep yang lebih luas. Kompensasi diartikan sebagai

semua bentuk kebalian atau imbalan (*return*) *finansial*, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh pegawai sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Kompensasi tidak hanya berarti imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, kesempatan untuk promosi, dan kesempatan kerja yang lebih menantang sedangkan istilah administrasi gaji dan upah biasanya diartikan terbatas pada imbalan berbentuk uang yang diberikan kepada para pegawai.

Menurut Hasibuan (2018:117) “kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” Menurut Rivai (2017:357) “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Menurut Mangkunegara (2018:89). mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa kompensasi adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara (2018:190) “jenis-jenis kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang pegawai, biasanya berupa upah dan gaji.
- b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
- c. Gaji adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.
- e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi.”

Komponen kompensasi menurut Rivai (2017:360) “sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan.
- c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai.”

2.1.3.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator mengenai variabel kompensasi menurut Rivai (2017:360) “adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai.
- b. Bonus
Suatu bentuk tanda terima kasih dari perusahaan

- c. Penyediaan fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses kepesawatan perusahaan yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansi dari kompensasi terutama eksekutif yang dibayar mahal
- d. Lingkungan kerja
Keadaan atau kondisi disekitar tempat kerja
- e. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan."

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dari Wuryaningrat (2022) dengan judul Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Japan Tobacco International Ao Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa Pengawasan Pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Japan Tobacco International AO Manado. Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai Pada PT. Japan Tobacco International AO Manado. Pengawasan pimpinan dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Pada PT. Japan Tobacco International AO Manado.

Mekarsari (2021) dengan judul Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Bumdesa Di Kabupaten Buleleng Bali). Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Variabel Kompensasi paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Bumdesa Kabupaten Buleleng. Untuk itu disarankan agar manajemen Bumdesa meningkatkan Kebijakan terhadap Pengawasan, sistem kompensasi dan Kepemimpinan.

Damayanti (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK XX Indramayu. Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Guru di SMK XX Indramayu dengan kategori kuat. Terdapat pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Guru di SMK XX Indramayu dengan kategori Kuat. Terdapat pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Guru di SMK XX Indramayu dengan Sedang.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siwi (2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana Padang. Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana Padang.

Djastuti (2017) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang baik secara simultan maupun secara parsial. Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukankan sekarang ini dapat dilihat pada tabel II.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan dengan Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Japan Tabacco International Ao Manado (Wuryaningrat, 2022)	Metode kuantitatif	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Japan Tabacco International AO Manado baik secara parsial maupun secara simultan.
2	Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Sutdi Pada Bumdesa Di Kabupaten Buleleng Bali) (Mekarsari 2021)	Metode kuantitatif	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Variabel kepemimpinan - Lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil analisis membuktikan terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng. Variabel Kompensasi paling dominan mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai pada Bumdesa Kabupaten Buleleng.
3	Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK XX Indramayu (Damayanti, 2019)	Metode kuantitatif	– Variabel independen dan dependen – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel - Jumlah populasi dan sampel	Hasil analisis membuktikan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin dengan kategori kuat. Secara parsial terdapat pengaruh pengawasan dan kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Guru di SMK XX Indramayu dengan Sedang.
4	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang (Siwi, 2018)	Metode kuantitatif	– Variabel dependen dan independen – Teknik analisis data	- Lokasi - Teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Divisi Peralatan di PT. Statika Mitrasarana Padang baik secara simultan maupun secara parsial

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul dan nama penelitian	Metode Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang (Djastuti, 2017)	Metode kuantitatif	– Variabel independen – Teknik analisis data	- lokasi - teknik pengumpulan sampel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang baik secara simultan maupun secara parsial.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari Mekarsari (2021) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya hasil penelitian dari Siwi (2018) menyatakan bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pegawai merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, pengendali hingga penilai yang selalu berperan aktif dalam menjalankan aktivitas dan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Tidak ada artinya sebuah organisasi jika bukan manusia yang mengendalikan semua kegiatan di sebuah organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap inilah yang akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja yang tercipta dan kecintaan terhadap pekerjaan serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Jika pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka pegawai tersebut memiliki kecenderungan untuk berperilaku positif terhadap tujuan organisasi dan akan menciptakan kemajuan dalam berbagai hal di organisasi tersebut. Dan sebaliknya, jika pegawai memiliki disiplin yang rendah maka pegawai tersebut cenderung akan berperilaku negative bahkan cenderung melanggar aturan yang ada pada organisasi tersebut bahkan dapat menghancurkan segala kegiatan dan tujuan sebuah organisasi.

2.3.2 Hubungan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian sebelumnya yaitu dari Djastuti (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Selanjutnya hasil penelitian dari Darmayanti (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pemberian kompensasi mempengaruhi disiplin kerja pegawai, dimana kompensasi adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan atas pekerjaannya untuk mencukupi segala kepentingan masing-masing. Maka dari itu diperlukan pemberian kompensasi untuk dapat meningkatkan disiplin pegawai. Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada pegawai, maka pegawai akan merasa senang hati dan termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan mereka akan lebih disiplin dalam menjalankan tugas tersebut.

Kompensasi merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

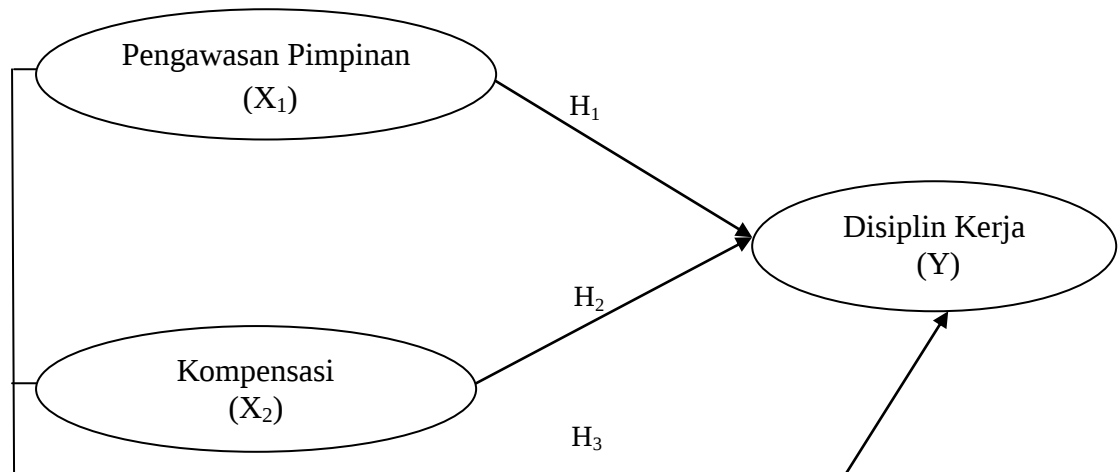
Kompensasi pegawai berhubungan erat dengan disiplin kerja. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka.

2.4 Kerangka Pemikiran

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi. Sebaliknya, pegawai dikatakan tidak memiliki kinerja apabila hasil kerja kurang dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Jadi, apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Seorang pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi apabila kompensasi yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga tinggi.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Di adaptasi berdasarkan judul penelitian sebelumnya (Wuryaningrat, 2022) dan sesuai dengan judul peneliti (2022)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh
- H₃ : Pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas PUPR Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi atau pengalaman, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Data penelitian dapat dikumpulkan dari penelitian awal bulan Juni 2022 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Mei 2022	Juni-Juli 2022	Desember 2022	Desember 2022	Januari 2023
Pengajuan Judul Proposal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuisisioner					
Penyusunan Skripsi					

Sumber: Data diolah, 2022

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termaksud dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Unit analisis dalam penelitian ini adalah unit analisis individu pegawai Dinas PUPR Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2018: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2018)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah Pegawai Dinas PUPR Aceh yang tercatat pada tahun 2022 sebanyak 862 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah anggota populasi yaitu pegawai Dinas PUPR Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 pegawai Dinas PUPR Aceh. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2017:49) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{862}{1 + 862 \cdot 10\%^2}$$

$$n = \frac{862}{1 + 862 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{862}{9,62}$$

n = 89,60 responden dan dibulatkan menjadi 90 pegawai

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar 90 pegawai. Jumlah sampel berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3
Jumlah Populasi dan Sampel Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai

No	Tingkat Pendidikan	Populasi			Sampel		
		PNS	Non PNS	Total	PNS	Non PNS	Total
1	S-2	63	6	69	6	1	7
2	S-1	176	215	391	18	22	40
3	D-3	22	36	58	2	4	6
4	SLTA/ Sederajat	184	140	324	19	14	33
5	SLTP/ Sederajat	11	4	15	1	1	2
6	SD/ Sederajat	3	2	5	1	1	2
Jumlah		459	403	862	47	43	90

Sumber: Dinas PUPR Aceh (2022).

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner).
Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu *Job Involvement*, Pengawasan pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja, maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Pengawasan pimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin kerja dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara, merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka atau berhadapan langsung antara pewawancara dengan responden.
- b. Kuisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Disiplin kerja (Y)	Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Sutrisno, 2018:94)	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap Peraturan 3. Taat dalam dalam aturan prilaku pekerjaan (Sutrisno, 2018:94)	1-5	Interval	A1-A3

Lanjutan Tabel 3.4

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
1	Pengawasan pimpinan (X1)	Dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standar, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan menilai pelaksanaan dan bila perlu melakukan perbaikan sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana yaitu selaras dengan standart (ukuran) (Syafii, 2018:109)	1. Meningkatkan disiplin dan pencapaian sasaran 2. Berkurangnya penyalahgunaan wewenang 3. Berkurangnya kebocoran, pemborosan dan pungutan liar (Mekarsari, 2021:34)	1-5	Interval	B1-B3
2	Kompensasi (X2)	Sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. (Rivai, 2017:357)	1. Gaji 2. Bonus 3. Penyediaan fasilitas 4. Lingkungan kerja 5. Insentif (Rivai, 2017:357)			C1-C5

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 22 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Variabel

X_1 = Pengawasan pimpinan

X_2 = Kompensasi

e = Error Term

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2018:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak

berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.” Kriteria validitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $R_{hitung} > R_{tabel}$, maka dikatakan valid
- b. Jika $R_{hitung} < R_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Kriteria reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika $Cronbach\ Alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal
- b. Jika $R_{hitung} < 0,60$ maka dikatakan reliabel atau handal

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi

normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110). Kriteria normalitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas. Kriteria multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen maka dikatakan non multikolinearitas.
- b. Jika ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti ada korelasi antara variabel independen maka dikatakan multikolinearitas

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2017:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas;
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengawasan pimpinan dan kompensasi secara individual terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh. Dengan kriteria pengujian :

c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

d. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} , jika $\beta_1 \neq 0$: Pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh

H_{o1} , jika $\beta_1 = 0$: Pengawasan pimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh

H_{a2} , jika $\beta_2 \neq 0$: Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh

H_{o2} , jika $\beta_2 = 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Disiplin kerja pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

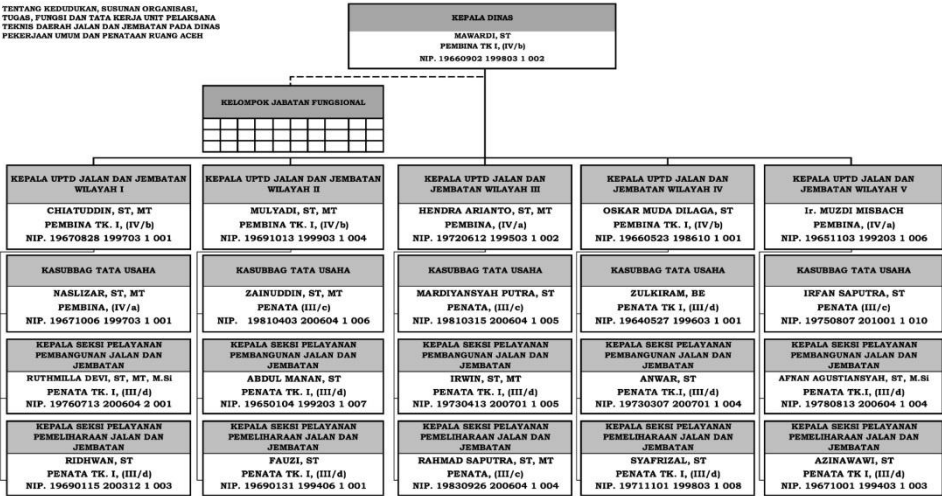
H_{a3} , jika $\beta_1 * \beta_2 \neq 0$: Pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh

H_{o3} jika $\beta_1 * \beta_2 = 0$: Pengawasan pimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh



PERATURAN GUBERNUR ACEH
NOMOR 40 TAHUN 2018

TENTANG KEDUDUKAN, SUSUNAN ORGANISASI,
TUGAS, FUNGSI DAN TATA KERJA UNIT PELAKSANA
TEKNIK DASAR JALAN DAN JEMBATAN PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG ACEH



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perencanaan pembangunan daerah adalah suatu proses penyusunan tahapan-tahapan kegiatan yang melibatkan berbagai unsur pemangku kepentingan didalamnya, guna pemanfaatan dan pengalokasian sumber daya yang ada untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah salah satu Satuan Kerja Perangkat Aceh (SKPA) di bawah naungan Pemerintah Aceh yaitu Gubernur Provinsi Aceh dan secara sektoral tunduk kepada pemerintah pusat, khususnya di bawah koordinasi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Indonesia dan berdasarkan persetujuan dari Presiden Indonesia. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh melakukan pengawasan pada satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Kabupaten/ Kota yang ada di Provinsi Aceh. Guna menyelaraskan program dan kegiatan di daerah, maka dinilai perlu untuk mengkaji Renstra Kementerian PUPR.

1. Tugas Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) adalah sebagai berikut;
2. Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian urusan ketatausahaan dinas;
3. Pelaksanaan pembangunan jalan dan jembatan;
4. Pelaksanaan bidang pemeliharaan jalan dan jembatan;
5. Pelaksanaan bidang pengujian dan peralatan;

6. Pelaksanaan bidang tata ruang dan pengembangan infrastruktur wilayah; Pembinaan UPTD;
7. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi dan/atau lembaga terkait lainnya di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh mengembangkan tugas umum pemerintah daerah di dalam mewujudkan pembangunan sarana dan prasarana di bidang kebinamargaan. Untuk itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh telah merumuskan gambaran implementasi tugas dan kewenangan tersebut kedalam bentuk visi dan misi sebagai pendukung pilar-pilar pembangunan. Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh ini dirumuskan sejalan dengan rencana program dan kegiatan prioritas Gubernur Aceh selama lima tahun kedepan, khususnya program meningkatkan pembangunan infrastruktur antar wilayah dan antar sector secara lebih terintegrasi.

Adapun Visi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh adalah “Mewujudkan jaringan jalan yang mantap, nyaman, aman, layak, terintegrasi dan berkelanjutan” Ada pun makna dari visi di atas adalah sebagai berikut:

1. Visi diawali dengan Menuju Infra struktur jalan, artinya di dalam mengemban tugas pokok, fungsi dan kewenangannya berusaha untuk mewujudkan kebutuhan layanan public terhadap infrastruktur jalan;
2. Nyaman memiliki pengertian bahwa para pengguna sarana dan prasaran ajalan di dalam menggunakan fasilitas tersebut memiliki rasa leluasa, baik keleluasaan ruang gerak mau pun keleluasaan dalam jarak;

3. Layak bermakna Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh berusaha mewujudkan fasilitas kebinamargaan yang wajar, pantas, patut sesuai dengan kelaziman dan ketentuan yang berlaku;
4. Terintegrasi maksudnya adalah menciptakan infrastruktur jalan yang menyatu dengan unsur-unsur tertentu atau terkait satu sama lain, baik antar sector maupun antar wilayah;
5. Berkelanjutan memiliki pengertian bahwa di dalam penyediaan infrastruktur jalan dan turut mempertimbangkan kelestarian lingkungan dan pemenuhan kebutuhan di masa sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan dan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	-	-
	b. 26-31 tahun	3	3,3
	c. 32-37 tahun	25	27,8
	d. 38-43 tahun	26	28,9
	e. 44-50 tahun	24	26,7
	f. > 51 tahun	12	13,3
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Lanjutan Tabel 4.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	61	67,8
	b. Perempuan	29	32,2
Total		90	100,0
3	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	3	3,3
	b. Menikah	87	96,7
Total		90	100,0
4	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	37	41,11
	b. Diploma	6	6,67
	c. Sarjana (S1)	40	44,44
	d. Pascasarjana (S2)	7	7,78
	e. Doktor (S3)	-	-
Total		90	100,0
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	-	-
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	35	38,9
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	36	40,0
	d. Rp.5.500.000	19	21,1
Total		90	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 26 sampai 31 tahun sebanyak 3 responden atau 3,3%, antara 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 25 responden atau 27,8%, yang berusia antara 38 sampai dengan 43 tahun yaitu 26 responden atau 28,9%, yang berusia antara 44 sampai dengan 50 tahun yaitu 24 responden atau 26,7% dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 12 responden atau 13,3%. Secara rata-rata pegawai dengan usia antara 38 sampai 43 tahun, hal ini disebabkan usia juga mempengaruhi tingkat kestabilan emosi seseorang dalam menghadapi setiap permasalahan. Usia yang semakin tua bukan berarti seseorang memiliki ilmu atau pengetahuan yang lebih baik dibandingkan dengan anggota yang usianya lebih muda karena usia yang lebih muda cenderung memiliki

daya tangkap dan ingatan yang lebih baik terhadap informasi yang baru dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Kemudian usia yang lebih tua cenderung memiliki tingkat kestabilan emosi yang lebih baik dibandingkan dengan usia yang muda sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa sebanyak 61 responden atau 67,8% dengan jenis kelamin laki-laki dan sebanyak 29 responden atau 32,2% dengan jenis kelamin perempuan. Secara rata-rata pegawai dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada perempuan dimana pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh lebih membutuhkan tenaga yang kuat seperti pegawai dilapangan yang dominannya lebih ke laki-laki untuk membantu para pekerja sebagai survey dilapangan misalnya adanya pengawasan perbaikan jalan atau jembatan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh.

Sedangkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 3 responden atau 3,3% berstatus belum menikah dan sebanyak 87 responden atau 96,7% sudah menikah. Secara rata-rata pegawai sudah menikah lebih banyak daripada yang belum menikah, hal ini disebabkan responden yang sudah menikah lebih mementingkan keamanan kerja dan keuntungan perusahaan yang dermawan. Sedangkan responden belum menikah memprioritaskan pelatihan, peluang pengembangan pekerjaan dan peningkatan karier. Kemudian responden yang menikah disebabkan adanya komitmen dari diri sendiri dan dari keluarga mitmen keluarga, membuat responden yang sudah menikah memilih

pekerjaan jangka panjang yang aman. ‘keamanan kerja’ sebagai atribut paling mereka sukai. Prioritas ini terutama didorong oleh meningkatnya tanggung jawab dan biaya untuk menopang keluarga, terutama anak-anak. Pekerjaan yang stabil memastikan aliran pendapatan tetap menjadi berkelanjutan.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 37 responden atau 41,11% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 6 responden atau 6,67% berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 40 responden atau 44,4% berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 7 responden atau 7,78% berpendidikan terakhir pasca sarjana. Secara rata-rata pegawai dengan pendidikan sarjana lebih banyak daripada dengan tingkat pendidikan SLTA, Diploma dan Pasca Sarjana, hal ini sesuai dengan formasi yang dibutuhkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh seperti bagian sumber daya manusia, bidang keuangan dan bidang lainnya.

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 35 responden atau 38,9% mempunyai tingkat pendapatan antara Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 36 responden atau 40,0% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 19 responden atau 21,1% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. secara rata-rata pegawai memiliki penghasilan, hal ini dilihat dari penghasilan gaji yang diterima oleh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Aceh sudah sesuai dengan upah minimum provinsi (UMP) berdasarkan peraturan pemerintah Aceh pada tahun 2022 yaitu sebesar Rp 3.166.460.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,207, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=90)	Ket
1	A1	Disiplin Kerja	0,530	0,207	Valid
2	A2		0,583	0,207	Valid
3	A3		0,436	0,207	Valid
4	B1	Pengawasan Pimpinan	0,710	0,207	Valid
5	B2		0,804	0,207	Valid
6	B3		0,648	0,207	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=90)	Ket
7	C1	Kompensasi	0,467	0,207	Valid
8	C2		0,408	0,207	Valid
9	C3		0,557	0,207	Valid
10	C4		0,609	0,207	Valid
11	C5		0,660	0,207	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,207 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Disiplin Kerja (Y)	0,60	0,765	Handal
2.	Pengawasan Pimpinan (X ₁)	0,60	0,845	Handal
3.	Kompensasi (X ₂)	0,60	0,752	Handal

Sumber : data diolah 2023

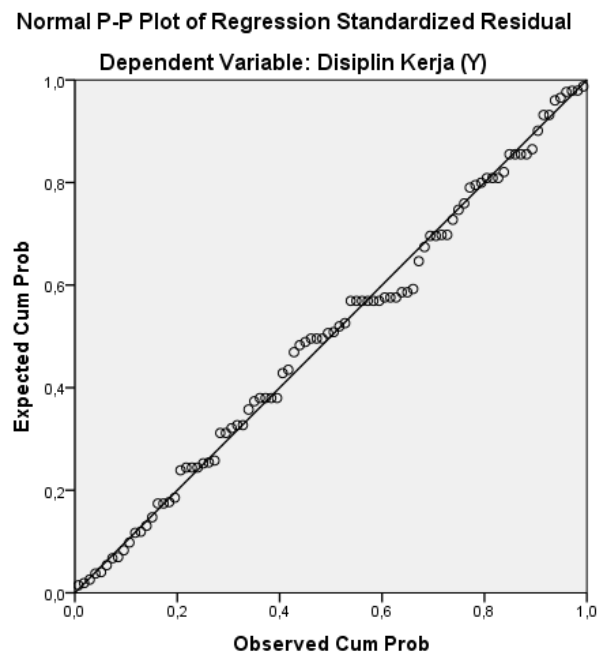
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel disiplin kerja, pengawasan pimpinan, kompensasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka

terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
1	Pengawasan pimpinan (X1)	0,291	3,437	Non Multikolinieritas
2	Kompensasi (X2)	0,291	3,437	Non Multikolinieritas

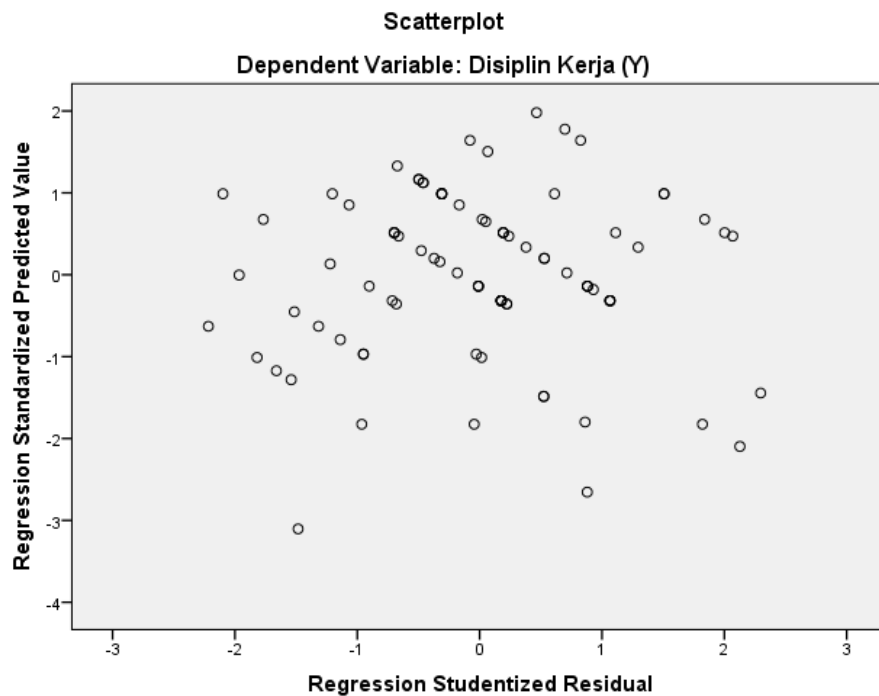
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini

menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel pengawasan pimpinan (X_1) dan variabel kompensasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, disiplin kerja.

4.4.1 Variabel Disiplin Kerja

Penjelasan responden tentang variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
2	Responden taat dengan semua peraturan yang berlaku	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
3	Responden melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas	0	0.0	1	1.1	17	18.9	46	51.1	26	28.9	4,08
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dijelaskan bahwa responden taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Responden taat dengan semua peraturan yang berlaku tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,01. Responden melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dengan nilai

rata-rata sebanyak 4,08. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel disiplin kerja adalah 4,06 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel disiplin kerja. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel disiplin kerja pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.2 Variabel Pengawasan Pimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Pengawasan pimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Pengawasan Pimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat meningkatkan kedisiplinan kerja responden dengan membuat laporan yang sesuai dengan prosedur	0	0	18	20.0	10	11.1	48	53.3	14	15.6	3,64
2	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi maka dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang	0	0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
3	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka dapat mengurangi pemborosan waktu dan lainnya	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04
Rerata												3,90

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa responden dapat meningkatkan kedisiplinan kerja responden dengan membuat laporan yang sesuai dengan prosedur tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 3,64. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi maka dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka dapat mengurangi pemborosan waktu dan lainnya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel pengawasan pimpinan adalah 3,90 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel pengawasan pimpinan. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel pengawasan pimpinan pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.4.3 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja responden	0	0.0	1	1.1	13	14.4	53	58.9	23	25.6	4,09
2	Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan	0	0	2	2.2	15	16.7	53	58.9	20	22.2	4,01
3	Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan responden	0	0	3	3.3	11	12.2	49	54.4	27	30.0	4,11

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
	Lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan responden		0	5	5.6	19	21.1	37	41.1	29	32.2	4,00
5	Insentif yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan yang responden harapkan	0	0	3	3.3	14	15,6	49	54.4	24	26.7	4.04
Rerata												4,05

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan item pertanyaan di atas dapat dijelaskan bahwa gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja responden tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,09. Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,01. Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan responden tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,11. Lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan responden tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Insentif yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan yang responden harapkan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kompensasi adalah 4,05 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi. Berdasarkan nilai rata-rata yang didapatkan untuk variabel kompensasi pada satuan skala likert yaitu 4, artinya hal ini termasuk dalam kategori baik.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Pengawasan pimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2). terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Disiplin kerja

No	Nama variabel	B	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
1	Konstanta	3,091	4,985	1,988	0,000
2	Pengawasan pimpinan	0,462	4,813	1,988	0,000
3	Kompensasi	0,373	3,656	1,988	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,091 + 0,462X_1 + 0,373X_2 + 0,620$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,091 artinya bila mana Pengawasan pimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2), dianggap konstan, maka disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh, adalah sebesar 3,091 pada satuan skala likert bermakna pegawai mangatakan kurang setuju karena skala likert berada pada satuan kurang baik.
- b. Koefisien regresi pengawasan pimpinan (X_1) sebesar 0,462. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengawasan pimpinan secara

relaif akan meningkatkan disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh sebesar 46,2% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

- c. Koefisien regresi kompensasi (X_2) sebesar 0,373. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi secara relatif akan meningkatkan disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh sebesar 37,3% dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- d. Nilai standar *error* dalam peneitian ini sebesar 48,3 artinya nilai yang nilai standar *error* atau tingkat kesalahan sebesar 48,3%. Nilai standar *error* merupakan nilai untuk mengukur tingkat kesalahan antara pengawasan pimpinan dan kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 46,2%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,727 ^a	0,528	0,517	0,37320

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,727 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 72,7%. Artinya pengawasan pimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) mempunyai hubungan yang kuat terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,517 artinya bahwa sebesar 51,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor pengawasan pimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 48,3% (100%-51,7%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja, loyalitas kerja dan lainnya.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh pengawasan pimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial

dapat dilihat pada 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

H_1 : Pengaruh Pengawasan pimpinan (X_1) diperoleh nilai koefisien β_1 (0,462), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,813 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,462, artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa pengawasan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

H_2 : Pengaruh kompensasi terhadap variabel disiplin kerja (Y) diperoleh nilai koefisien β_2 (0,372), sedangkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,656 > 1,988$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan berdasarkan nilai koefisien regresi $\beta_1 \neq 0$ yaitu sebesar 0,372 artinya menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a). Dari hasil uji secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Dinas PUPR Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Pengawasan pimpinan dan Kompensasi secara simultan terhadap Disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	13,556	2	6,778	48,664	3,103	,000 ^b
	Residual	12,117	87	,139			
	Total	25,673	89				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,664 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,103. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (48,664) lebih besar dari F_{tabel} (3,103) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Djastuti (2017), Siwi (2018) dan Mekarsari (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu pegawai mampu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, pimpinan dapat menghargai kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai jika mendapatkan prestasi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan komunikasi antar pegawai dan rekan

kerja saat ini baik. Selain itu, pemetaan talenta mampu mengidentifikasi kemampuan pegawai, pengembangan pegawai bertalenta yang dilakukan oleh pimpinan dapat membuat pegawai bersemangat, penempatan kerja sudah sesuai dengan pengetahuan yang pegawai miliki dan pegawai tetap mempertahankan dan meningkatkan diri dalam menyelesaikan tugas yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.
3. Pengawasan pimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas PUPR Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Dinas PUPR Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Dinas PUPR Aceh dapat disiplin kerja pegawai dengan taat dengan semua peraturan yang berlaku dikantor.
2. Diharapkan pimpinan Dinas PUPR Aceh dapat meningkatkan pengawasan pimpinan pegawai yaitu dengan meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai serta pegawai dapat membuat laporan kerja yang sesuai dengan prosedur.
3. Diharapkan pimpinan Dinas PUPR Aceh dapat meningkatkan kompensasi misalnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifani, Cindy. (2018). Pengaruh Akuntabilitas, Transparansi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Anggaran Berbasis Value For Money (Studi Empiris pada Pemerintah Kota Jayapura). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Daerah Volume 13, Nomor 1*
- Arikunto, Suharsimi, (2018) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Damayanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMK XX Indramayu. *Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 4, No. 11, hlm 1-11*
- Dessler G. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Edisi 7. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Djastuti, I. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Diponegoro Journal Of Management Volume 3, Nomor 3, hlm 1-12*
- Fahmi, Irham. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Logor, Franco, B (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2018, Hal.1151-1161*
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama
- Mekarsari, N. K. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Bumdesa Di Kabupaten Buleleng Bali). *Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi, Vol. 8 No. 1, hlm 36-54*
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia

- Murhaini, Suriansyah (2017) *Manajemen Pengawasan Pemerintah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pratiwi, Annisa. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rachman, A. A. (2017). *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan*, Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Rivai, Veithzal dkk. (2017) *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajawali Pers
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Simamora, Henry., (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Siwi, M. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Divisi Peralatan PT. Statika Mitrasarana Padang. *Jurnal EcoGen, Volume 1, Nomor 1, hlm 41-47*
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Jakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syafii Inu Kencana. (2018) *Manajemen Pemerintahan, Pustaka Reka Cipta*, Jawa Barat
- Wuryaningrat, N. (2022). Pengaruh Pengawasan Pimpinan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Japan Tobacco International Ao Manado. *Jurnal Manajemen, Vol. 7, No. 1, hlm 1-9*

Lampiran 1 Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi repsonden.

1. Identitas Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki-Laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma ☐
- c. Sarjana ☐
- d. Pasca Sarjana ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. >Rp. 5.500.000 ☐

a. Disiplin kerja (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya taat dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2	Saya taat dengan semua peraturan yang berlaku					
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas					

b. Pengawasan pimpinan (X₁)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja saya dengan membuat laporan yang sesuai dengan prosedur					
2	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh instansi maka dapat mengurangi penyalahgunaan wewenang					
3	Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan maka dapat mengurangi pemborosan waktu dan lainnya					

d. Kompensasi (X₂)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan kinerja saya					
2	Bonus yang diberikan oleh atasan sesuai dengan yang anda harapkan					
3	Penyediaan fasilitas kerja sesuai dengan harapan saya					
4	Lingkungan kerja sudah sesuai dengan keinginan saya					
5	Insentif yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan yang saya harapkan					

Lampiran 2 Data Kuisiener

NO	Karakteristik					Indikator			Y	Indikator			X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3		B1	B2	B3		C1	C2	C3	C4	C5	
1	5	2	2	3	4	5	5	5	5,00	2	3	4	3,00	5	5	4	3	4	4,20
2	3	2	2	3	3	5	5	5	5,00	3	4	5	4,00	5	5	3	4	5	4,40
3	3	1	2	3	3	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
4	2	2	1	3	2	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
5	3	1	2	3	4	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
6	5	2	2	1	3	3	3	3	3,00	4	5	5	4,67	3	3	5	5	5	4,20
7	4	1	2	3	2	4	4	3	3,67	4	5	5	4,67	4	4	5	5	5	4,60
8	4	1	2	1	3	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80
9	4	2	2	3	4	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
10	3	1	2	2	2	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33	5	4	4	5	4	4,40
11	6	2	2	3	3	3	3	4	3,33	4	5	5	4,67	3	3	5	5	5	4,20
12	3	1	2	1	3	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40
13	5	1	2	3	2	5	4	4	4,33	4	4	5	4,33	5	4	4	4	5	4,40
14	5	1	2	2	2	5	5	4	4,67	4	3	5	4,00	5	5	5	3	5	4,60
15	6	1	2	3	3	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,20
16	4	2	2	3	3	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33	4	4	3	4	4	3,80
17	3	1	2	1	2	3	4	5	4,00	5	4	4	4,33	3	4	3	4	4	3,60
18	4	2	2	3	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
19	3	1	2	1	4	3	4	3	3,33	5	5	5	5,00	3	4	5	5	5	4,40
20	5	1	2	2	2	4	4	5	4,33	3	4	5	4,00	4	4	5	4	5	4,40
21	5	2	2	4	2	3	3	4	3,33	2	2	2	2,00	3	3	2	2	2	2,40
22	4	1	2	3	3	3	3	5	3,67	4	3	4	3,67	3	3	4	3	4	3,40
23	4	1	2	2	4	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
24	4	1	2	2	4	4	4	3	3,67	2	2	3	2,33	4	4	4	2	3	3,40
25	3	1	2	3	2	4	4	3	3,67	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
26	5	2	2	3	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
27	4	1	2	4	2	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	4	4,60
28	3	1	2	3	2	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	5	5	4	4,40
29	5	1	2	3	4	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	4	4	5	5	4	4,40
30	4	1	2	3	3	5	5	5	5,00	5	5	3	4,33	5	5	4	5	3	4,40
31	6	1	2	2	2	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	4,60
32	6	1	2	3	2	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67	5	5	4	5	4	4,60
33	6	1	2	3	4	5	4	4	4,33	4	5	5	4,67	5	4	4	5	5	4,60
34	5	1	2	3	2	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	5	5	4	4,40
35	5	1	2	4	2	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	4	4	5	4	4	4,20
36	3	1	2	2	3	4	4	5	4,33	5	5	5	5,00	4	4	5	5	5	4,60
37	3	1	2	3	3	3	3	4	3,33	4	5	4	4,33	3	3	5	5	4	4,00
38	2	2	1	2	2	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	5	4	5	4,40
39	3	1	2	3	4	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40
40	5	1	2	3	3	5	4	4	4,33	4	5	5	4,67	5	4	5	5	5	4,80
41	4	1	2	3	2	5	5	5	5,00	4	5	5	4,67	5	5	5	5	5	5,00
42	4	1	2	2	3	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,20
43	4	1	2	3	2	4	4	5	4,33	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,20
44	3	1	2	2	2	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	4	5	5	5	5	4,80
45	6	2	2	4	3	5	4	4	4,33	4	4	4	4,00	5	4	5	4	4	4,40
46	3	1	2	3	3	4	5	4	4,33	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
47	5	1	2	3	4	5	5	4	4,67	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
48	5	1	2	2	2	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4	4	4,00
49	6	1	2	4	3	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33	4	5	5	5	4	4,60
50	4	2	2	3	3	3	3	5	3,67	3	3	3	3,00	3	3	4	3	3	3,20
51	3	1	2	1	3	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	4	4	5	4,20
52	4	2	2	3	3	4	4	4	4,00	2	3	3	2,67	4	4	4	3	3	3,60
53	3	1	2	3	2	3	3	3	3,00	2	2	3	2,33	3	3	4	2	3	3,00
54	5	1	2	2	2	4	4	4	4,00	2	3	4	3,00	4	4	4	3	4	3,80

55	5	1	2	3	4	3	3	3	3,00	2	3	3	2,67	3	3	4	3	3	3,20
56	4	1	2	2	3	4	3	3	3,33	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	3,80
57	4	1	2	3	4	5	5	3	4,33	4	4	5	4,33	5	5	4	4	5	4,60
58	4	1	2	3	2	4	5	2	3,67	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4,40
59	3	1	2	3	2	4	4	3	3,67	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,20
60	5	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
61	4	1	2	3	3	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33	4	5	5	4	4	4,40
62	3	1	2	3	2	4	4	4	4,00	2	3	3	2,67	4	4	3	3	3	3,40
63	5	2	2	3	4	4	4	4	4,00	3	2	2	2,33	4	4	2	2	2	2,80
64	4	1	2	1	3	4	4	5	4,33	2	3	4	3,00	4	4	4	3	4	3,80
65	6	2	2	3	3	4	4	4	4,00	2	3	3	2,67	4	4	3	3	3	3,40
66	6	2	2	3	2	4	5	4	4,33	3	3	3	3,00	4	5	3	3	3	3,60
67	6	1	2	2	2	2	2	3	2,33	4	3	4	3,67	2	2	4	3	4	3,00
68	5	2	2	3	2	4	4	4	4,00	3	4	5	4,00	4	4	5	4	5	4,40
69	5	1	2	3	2	5	4	3	4,00	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	4,80
70	3	1	2	4	3	3	3	3	3,00	2	2	3	2,33	3	3	3	2	3	2,80
71	3	1	2	3	3	3	4	4	3,67	2	3	3	2,67	3	4	4	3	3	3,40
72	2	2	1	3	2	4	3	3	3,33	2	4	4	3,33	4	3	4	4	4	3,80
73	3	1	2	2	4	4	3	3	3,33	2	3	2	2,33	4	3	2	3	2	2,80
74	5	2	2	3	3	4	3	4	3,67	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3,20
75	4	1	2	1	4	4	2	3	3,00	4	5	5	4,67	4	2	4	5	5	4,00
76	4	1	2	3	3	4	3	4	3,67	2	3	3	2,67	4	3	3	3	3	3,20
77	4	2	2	3	4	5	4	4	4,33	2	3	4	3,00	5	4	4	3	4	4,00
78	3	2	2	4	2	5	4	4	4,33	2	4	4	3,33	5	4	3	4	4	4,00
79	6	2	2	3	3	5	4	4	4,33	2	3	4	3,00	5	4	4	3	4	4,00
80	3	2	2	3	3	4	4	5	4,33	3	4	5	4,00	4	4	4	4	5	4,20
81	5	2	2	2	2	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00	4	5	4	5	5	4,60
82	5	2	2	4	2	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33	4	4	4	5	4	4,20
83	6	1	2	3	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
84	4	2	2	3	3	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
85	3	1	2	3	3	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
86	4	1	2	3	3	5	5	5	5,00	3	3	3	3,00	5	5	3	3	3	3,80
87	3	1	2	3	4	4	5	4	4,33	5	5	4	4,67	4	5	4	5	4	4,40
88	5	1	2	3	2	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
89	5	2	2	3	2	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	5	5	4	4	4	4,40
90	4	2	2	3	3	4	4	4	4,00	4	5	5	4,67	4	4	4	5	5	4,40

Lampiran 3 Persentase Identitas Responden

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-31 tahun	3	3,3	3,3	3,3
32-37 tahun	25	27,8	27,8	31,1
38-43 tahun	26	28,9	28,9	60,0
44-50 tahun	24	26,7	26,7	86,7
> 51 tahun	12	13,3	13,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	61	67,8	67,8	67,8
Wanita	29	32,2	32,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Belum menikah	3	3,3	3,3	3,3
Menikah	87	96,7	96,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA	37	41,11	41,11	41,11
Diploma	6	6,67	6,67	47,78
Sarjana	40	44,44	44,44	92,22
Pasca Sarjana	7	7,78	7,78	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	35	38,9	38,9	38,9
Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	36	40,0	40,0	78,9
>Rp. 5.500.000	19	21,1	21,1	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 4 Persentase Disiplin Kerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	13	14,4	14,4	15,6
	S	53	58,9	58,9	74,4
	SS	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,2	2,2	2,2
	KS	15	16,7	16,7	18,9
	S	53	58,9	58,9	77,8
	SS	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,1	1,1	1,1
	KS	17	18,9	18,9	20,0
	S	46	51,1	51,1	71,1
	SS	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 5 Persentase Pengawasan Pimpinan (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	18	20,0	20,0	20,0
	KS	10	11,1	11,1	31,1
	S	48	53,3	53,3	84,4
	SS	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	5,6	5,6	5,6
	KS	19	21,1	21,1	26,7
	S	37	41,1	41,1	67,8
	SS	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3,3	3,3	3,3
	KS	14	15,6	15,6	18,9
	S	49	54,4	54,4	73,3
	SS	24	26,7	26,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 6 Persentase Kompensasi (X_2)

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	1,1	1,1	1,1
KS	13	14,4	14,4	15,6
S	53	58,9	58,9	74,4
SS	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2,2	2,2	2,2
KS	15	16,7	16,7	18,9
S	53	58,9	58,9	77,8
SS	20	22,2	22,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3,3	3,3	3,3
KS	11	12,2	12,2	15,6
S	49	54,4	54,4	70,0
SS	27	30,0	30,0	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	5	5,6	5,6	5,6
KS	19	21,1	21,1	26,7
S	37	41,1	41,1	67,8
SS	29	32,2	32,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	3,3	3,3	3,3
KS	14	15,6	15,6	18,9
S	49	54,4	54,4	73,3
SS	24	26,7	26,7	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability dan Validitas Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,765	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,09	,664	90
A2	4,01	,695	90
A3	4,08	,722	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	8,09	1,340	,530	,500
A2	8,17	1,219	,583	,419
A3	8,10	1,484	,436	,754

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,18	2,597	1,612	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	77,052	89	,866		
Within People					
Between Items	,319	2	,159	,549	,579
Residual	51,681	178	,290		
Total	52,000	180	,289		
Total	129,052	269	,480		

Grand Mean = 4,06

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Pengawasan Pimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,64	,975	90
B2	4,00	,874	90
B3	4,04	,748	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	8,04	2,200	,710	,797
B2	7,69	2,307	,804	,690
B3	7,64	2,973	,648	,846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11,69	5,205	2,282	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	154,430	89	1,735	16,037	,000
Within People	8,652	2	4,326		
Between Items	48,015	178	,270		
Residual	56,667	180	,315		
Total	211,096	269	,785		

Grand Mean = 3,90

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Kompensasi (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,09	,664	90
C2	4,01	,695	90
C3	4,11	,741	90
C4	4,00	,874	90
C5	4,04	,748	90

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,17	5,444	,467	,756
C2	16,24	5,243	,408	,745
C3	16,14	4,687	,557	,694
C4	16,26	4,102	,609	,672
C5	16,21	4,393	,660	,654

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,26	7,024	2,650	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	125,024	89	1,405		
Within People					
Between Items	,836	4	,209	,600	,663
Residual	123,964	356	,348		
Total	124,800	360	,347		
Total	249,824	449	,556		

Grand Mean = 4,05

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi (X2), Pengawasan Pimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,727 ^a	,528	,517	,37320

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengawasan Pimpinan

(X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,556	2	6,778	48,664	,000 ^b
	Residual	12,117	87	,139		
	Total	25,673	89			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Pengawasan Pimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,091	,620		4,985	,000
	Pengawasan Pimpinan (X1)	,462	,096	,496	4,813	,000
	Kompensasi (X2)	,373	,102	,397	3,656	,000

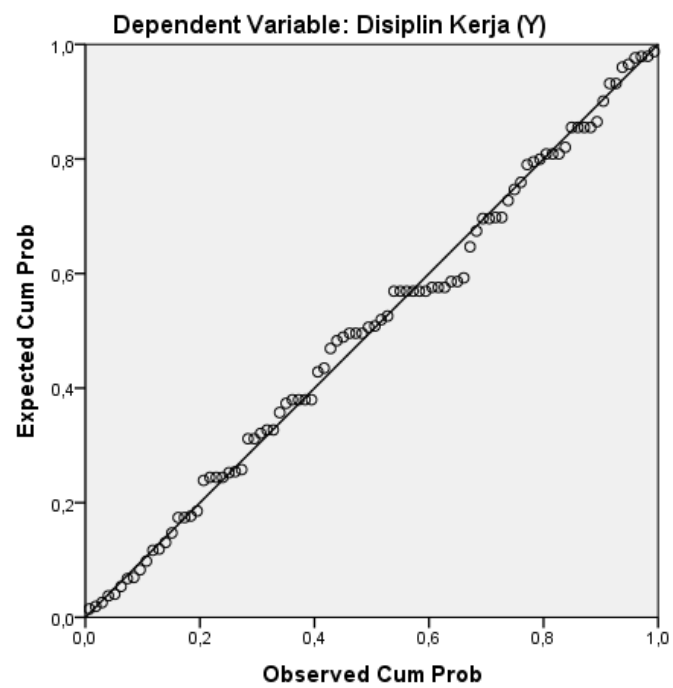
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Coefficients^a

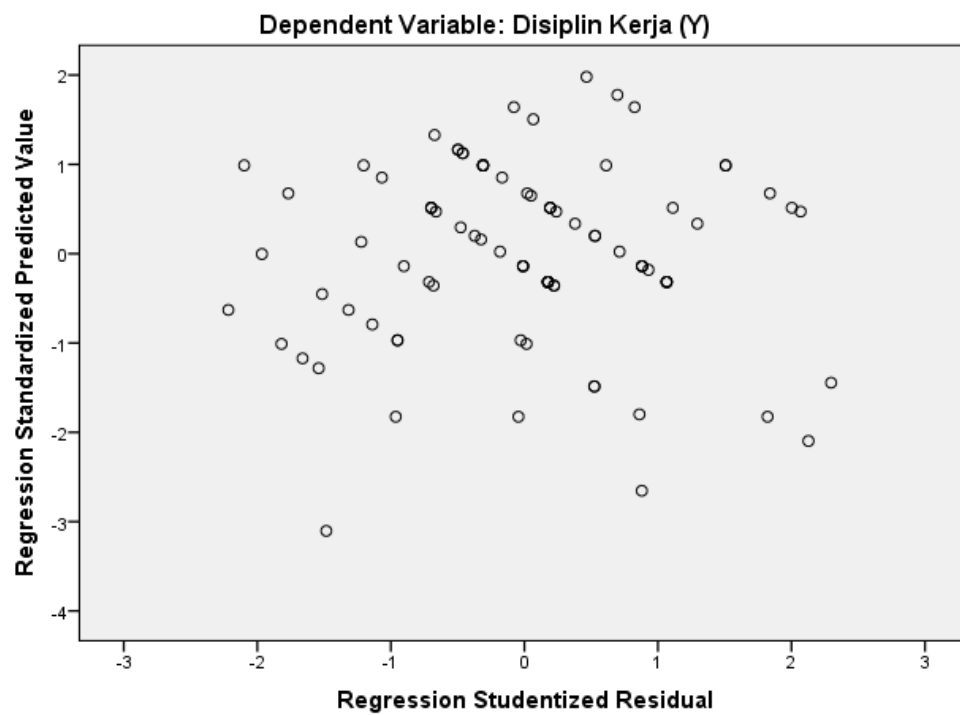
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengawasan Pimpinan (X1)	,291	3,437
	Kompensasi (X2)	,291	3,437

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel