

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELETAMA ARTHA MANDIRI (TAM) PONTIANAK**

Tanggung Jawab Yuridis Kepada :

URAY HENDRI NUR AMANSYAH
NIM. 161311111

Program Studi Manajemen
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat dan Lulus Dalam Ujian
Skripsi/Komprehensif

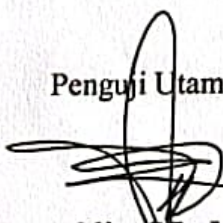
Pada Tanggal : 1 Juli 2023

Majelis Penguji :

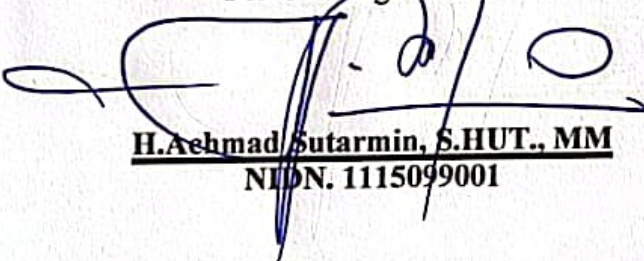
Pembimbing Utama


Dr. H. Helman Fachri, SE., MM
NIDN. 1107056101

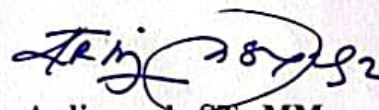
Penguji Utama


Samsuddin, SE., M.MSI
NIDN. 1113117701

Pembimbing Pembantu


H. Achmad Sutarmin, S.HUT., MM
NIDN. 1115099001

Penguji pembantu


Ardiansyah, ST., MM
NIDN. 1126068201

Pontianak, 1 Juli 2023

Disahkan Oleh :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK



Della Harizanto, SE., MM
NIDN. 1113117702

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT. TELETAMA ARTHA
MANDIRI (TAM) PONTIANAK**

SKRIPSI

OLEH :

**URAY HENDRI NUR AMANSYAH
NIM. 161311111**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTASEKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PONTIANAK
2023**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak”. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pontianak.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Doddy Irawan, S.T.,M.Eng, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Pontianak
2. Bapak Dedi Hariyanto, SE.,MM, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak
3. Ibu Wulan Purnama Sari, SE, MM, Selaku Ketua Prodi Manajemen K. Sintang.
4. Bapak DR. H. Helman Fachri, S.E, MM Selaku Dosen Pembimbing Pertama
5. Bapak H. Achmad Sutarmin, S.Hut,MM, Selaku Dosen Pembimbing Kedua dan Ketua Pengelola Universitas Muhammadiyah Pontianak K. Sintang, atas bimbingan, saran dan motivasi yang diberikan.
6. Segenap Dosen Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak K. Sintang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
7. Orang tua, saudara-saudariku, atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
8. Keluarga besar Universitas Muhammadiyah Pontianak, khususnya teman-teman seperjuangan kami di jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Pontianak K. Sintang, atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.
9. Febry Marcent Manihuruk, Selaku Kepala Depo PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak Atas izin penelitian yang diberikan kepada peneliti

Peneliti menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan dilapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Sintang, 21 Februari 2023

Penulis

Uray Hendri Nur Amansyah
NIM 161311111

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak yang berjumlah 31 orang, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Adapun analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan persamaan regresi yaitu $= 3,147 + 0,238X$. Koefisien korelasi menunjukkan nilai R sebesar 0,217 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki hubungan yang rendah. Koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,047, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 4,7% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 95,3%. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai $F_{hitung} 1,433 < F_{tabel} 4,17$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, PT. Teletama Artha Mandiri (TAM)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation on employee work discipline at PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak. The population in this study was all permanent employees at PT Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak which amounted to 31 people, using a saturated sample technique. The analysis in this study used a simple linear regression analysis.

Based on the results of a simple linear regression analysis, it shows the regression equation $Y = 3,147 + 0,238X$. The correlation efficiency shows an R value of 0,217, so it can be concluded that the degree of relationship between compensation and work discipline has a low relationship. The coefficient of determination shows an R square value of 0,047, this means that the effect of the compensation variable on work discipline is 4,7% and is influenced by other variables outside the study by 95,3%. The results of the model feasibility test showed that the value of $F_{calculated} 1,433 < F_{table} 4,17$ then H_0 was accepted and H_a was rejected which means that a simple regression model be used to predict compensation affected by work discipline.

Keywords: Compensation, Work Discipline, PT. Teletama Artha Mandiri (TAM)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Permasalahan.....	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian.....	10
F. Kerangka Pemikiran	10
G. Metode Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kompensasi	24
B. Disiplin Kerja	34
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	
A. Sejarah Berdirinya PT Teletama Artha Mandiri.....	39
B. Visi dan Misi	39
C. Struktur Organisasi	40
D. Tugas Pokok	40
E. Jam Kerja Karyawan dan Sistem Penggajian	44
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	
A. Karakteristik Responden	50
B. Uji Instrumen.....	52
C. Uji Normalitas	55
D. Analisis Regresi Linier Sederhana	55
E. Koefesien Korelasi (r)	56

	F. Koefesien Determinasi	57
	G. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)	57
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA		61
LAMPIRAN.....		63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Tahun 2021	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2019 – 2021	5
Tabel 1.3	Keterlambatan Masuk Kerja dan Pulang Awal Tahun 2019 –2021	6
Tabel 1.4	Jumlah Karyawan yang Melakukan Sanksi Pelanggaran Disiplin Tahun 2019 – 2021.....	7
Tabel 1.5	Bobot Penilaian Skala <i>Likert</i>	17
Tabel 1.6	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	22
Tabel 4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4	Karakteristik Responden berdasarkan Penghasilan.....	51
Tabel 4.5	Karakteristik Responden berdasarkan Status Perkawinan	51
Tabel 4.6	Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Tanggungan	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kompensasi	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	53
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi	54
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	54
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	575
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	576
Tabel 4.13	Hasil Koefisien Korelasi.....	57
Tabel 4.14	Hasil Uji Kelayakan Model.....	578

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Pemikiran Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak	13
Gambar 3.1	Struktur Organisasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner	63
Lampiran II Identitas Responden	68
Lampiran III Tabulasi Kuesioner	70
Lampiran IV Transformasi Data	74
Lampiran V Output SPSS	75

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan jaman. Tidak hanya itu, dalam kondisi saat ini peran dari sumber daya manusia sendiri yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, juga diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Oleh karena itu dengan adanya persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen organisasi semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan saat ini. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan pada sebuah lembaga atau organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Penerapan kompensasi mempunyai tujuan untuk memikat, merekrut, mempertahankan dan memotivasi karyawan potensial agar lebih bersemangat dalam bekerja. Desain sistem kompensasi yang tepat juga akan memunculkan interest individu karyawan dan mengintegrasikannya kedalam strategi-strategi organisasi, sehingga menumbuhkan kinerja organisasi yang tinggi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang ada di perusahaan yang

satu berbeda dengan karyawan yang ada di perusahaan yang lain. Sebuah perusahaan hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat, artinya kompensasi yang diberikan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawannya.

Ada beberapa komponen-komponen kompensasi yang secara umum senantiasa diberikan diantaranya yaitu gaji, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung.

1. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan

yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

PT. Teletama Artha Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi *handphone*, sebagai perusahaan distributor yang berkonsentrasi pada distribusi telepon seluler dan layanan purna jual (*service center*). Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Telekomunikasi dengan misinya yaitu menyediakan layanan TIMES (*Telecommunication, Information Media, Edutainment dan Service*) yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia, dengan misi tersebut sudah seharusnya karyawan memiliki disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Didalam melaksanakan kegiatannya didukung 53 (lima puluh tiga) pegawai di PT. Teletama Artha Mandiri di Pontianak dengan volume kerjaan yang berbeda. Dibawah ini merupakan jumlah karyawan beserta jabatan :

Tabel 1.1
PT Teletama Artha Mandiri
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan
Tahun 2021

No	Jabatan	Tetap	Kontrak
1	Kepala Depo	1	-
2	Finance	1	2
3	Marketing	3	-
4	Kolektor	8	-
5	Sales	1	14
6	Kepala Gudang	1	-
7	Admin Gudang	-	1
8	Massenger	2	3
9	Customer Service	4	-
10	Admin Service	-	1
11	CRO	1	-
12	Teknisi	5	-
13	Office Boy	3	-
14	Security	1	1
Jumlah		31	22

Sumber : PT Teletama Artha Mandiri, 2021

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja melalui Kepala Depo yaitu Bapak Febry Marcent Manihuruk yang menyebutkan bahwa karyawan PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak masih terdapat karyawan yang belum memahami dan mengimplemtasikan visi misi perusahaan serta tugas pokok dan fungsi dalam pelaksanaan tugas beberapa karyawan hanya melakukan tugas sesuai dengan petunjuk atasan dan kurang memiliki inovasi sesuai dengan tuntutan dan harapan perusahaan. Dalam penyelesaian tugas yang berkaitan dengan kegiatan atau program dilingkungan kerja masih ditemui adanya kurang teliti atau kesalahan dari aspek administrasi maupun aspek teknis. Selanjutnya rendahnya komitmen perusahaan ditunjukkan dengan seringnya terdapat oknum karyawan

yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Kompensasi yang didapat kan dari TAM yaitu jika karyawan dapat mencapai target penjualan maka akan mendapatkan bonus.

Disiplin merupakan bagian dari fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan misalnya dari pembelian kompensasi, kurangnya perhatian dan keteladanan atasan, tidak adanya aturan yang kuat untuk dijadikan pegangan bagi pelanggar disiplin. Disiplin karyawan bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang diperoleh dari absensi karyawan, pada PT Teletama Artha Mandiri (TAM) cara absensi karyawan dengan menggunakan sidik jari (*finger*). Dengan absen sidik jari ini bisa dilihat tingkat kedisiplinan para karyawan dari kehadiran, dari absen tersebut bisa dibedakan karyawan yang datang terlambat maupun absen dari kerjanya. Berikut ini tingkat kehadiran para karyawan PT Teletama Artha Mandiri Pontianak :

Tabel 1.2
PT Teletama Artha Mandiri
Tingkat Absensi Karyawan
Tahun 2019 – 2021

Tahun	Σ Pegawai	Σ Hari Kerja Per Tahun	Σ Hari Orang Kerja (HOK) Per Tahun	Absensi			Σ Absensi	Persentase (%)
				S	I	A		
2019	26	260	6.760	38	56	19	113	1,67
2020	28	262	7.336	27	85	42	154	2,10
2021	31	248	7.688	60	95	50	205	2,67

Sumber: PT Teletama Artha Mandiri, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat di ketahui bahwa selama 3 tahun terakhir jumlah karyawan pada PT Teletama Arta Mandiri adalah banyak berubah, namun jumlah hari kerja ternyata berfluktuasi dan jumlah hari kerja yang terendah adalah pada tahun 2019, akan tetapi tingkat absensi cenderung meningkat, secara keseluruhan pada tahun 2019 tingkat absensi sebesar 1,67%, tahun 2020 meningkat menjadi 2,10% dan terakhir pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 2,67%, tingginya tingkat absen tentu saja tidak baik bagi organisasi yang bersangkutan, dalam arti semua pekerjaan ataupun pelayanan kantor dan konsumen, kualitasnya akan cenderung menurun dan akhirnya kantor PT Teletama Arta Mandiri akan menjadi tidak baik.

Disamping ketidakhadiran karyawan untuk berkerja dikantor, tingkat keterlambatan pun menjadi tolak ukur untuk melihat disiplin karyawan. Hampir disetiap kantor perusahaan bisa dilihat keterlambatan karyawan yang masuk tepat pada waktunya. Dari absen *finger* yang digunakan ini bisa dilihat juga jumlah keterlambatan para karyawan, batas keterlambatan setiap pegawai dalam setiap bulannya maksimal 3 kali, berikut ini keterlambatan masuk kerja dan pulang awal karyawan perusahaan PT Teletama Arta Mandiri:

Tabel 1.3
PT Teletama Arta Mandiri
Keterlambatan Masuk Kerja dan Pulang Awal
Tahun 2019 –2021

No	Tahun	Terlambat	Persentase (%)	Pulang Awal	Persentase (%)
1	2019	96.862 Menit	-	98.603 Menit	-
2	2020	108.569 Menit	12,09	120.481 Menit	22,19
3	2021	138.053 Menit	27,16	142.439 Menit	18,23

Sumber : PT Teletama Artha Mandiri, 2021

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa jumlah waktu terlambat pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 14,69%, pada Tahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 12,09%, dan Tahun 2021 kenaikan sebesar 27,16%. Sedangkan jumlah pulang awal pada Tahun 2019 mengalami kenaikan sebesar 3,04%, Tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 22,19%, dan pada Tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 18,23%.

Berikut ini jumlah karyawan yang melakukan sanksi pelanggaran disiplin PT Teletama Artha Mandiri :

Tabel 1.4
PT Teletama Arta Mandiri
Jumlah Karyawan yang Melakukan Sanksi Pelanggaran Disiplin
Tahun 2019 – 2021

No	Sanksi Pelanggaran	Tahun		
		2019	2020	2021
1	Sanksi Ringan, terdiri atas:			
	a. Teguran Lisan	61	88	103
	b. Teguran Tertulis	-	-	-
2	Sanksi Sedang, terdiri atas:			
	a. Penundaan Kenaikan Gaji	-	-	-
	b. Penundaan Promosi Jabatan	-	-	-
3	Sanksi Berat, terdiri atas:			
	a. Penurunan Pangkat	-	-	-
	b. Pemberhentian	-	-	-
Jumlah Pelanggaran Disiplin		61	88	103

Sumber : PT Teletama Artha Mandiri, 2021

Pada Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa jumlah pelanggaran karyawan mengalami kenaikan pada Tahun 2020 sebesar 44,26%, dan pada Tahun 2021 mengalami kenaikan sebesar 17,05%.

Peraturan perusahaan tentang kepegawaian adalah sebagai berikut:

1. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman disiplin ringan;
 - b. Hukuman disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman disiplin berat.
2. Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud terdiri dari:
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
3. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
4. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud terdiri dari:
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai karyawan; dan pemberhentian tidak dengan hormat.

Kondisi tersebut menimbulkan masalah bagi pimpinan untuk memberikan disiplin pada pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai seperti kompensasi, mengingat bahwa disiplin kerja pegawai belum optimal dalam mencapai kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul : “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak”.

B. Permasalahan

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak?

C. Pembatasan Masalah

Guna membatasi ruang lingkup permasalahan sehingga pembatasan dapat lebih jelas dan terarah maka penulis membatasi permasalahan pada kompensasi (X) sebagai variabel bebas menggunakan 6 (enam) dimensi, yaitu:

1. Gaji/upah,
2. Insentif,
3. Bonus,
4. Tunjangan,
5. Fasilitas, dan
6. Asuransi.

Sedangkan kedisiplinan kerja (Y) sebagai variabel terikat menggunakan 4 (empat) dimensi, yaitu:

1. Kehadiran,
2. Ketaatan,
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, dan
4. Bekerja etis.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan menjadi pengetahuan bagi penulis dalam melakukan penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penulisan laporan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi dan disiplin kerja, hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang mengambil topik yang sama dan menambah hasanah penelitian di Universitas Muhammadiyah Pontianak

F. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2018:60), kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54).

Menurut Badriyah (2015:164), dimensi kompensasi dibagi menjadi:

1. Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
2. Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat.
3. Bonus, balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target, diberikan satu sekali terima tanpa suatu ikatan padamasa yang akan datang, beberapa persen dari laba yang kemudian dibagikan kepada yang berhak menerima bonus.
4. Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, bayaran di luar jam kerja (sakit, cuti, libur besar), dll
5. Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.
6. Asuransi, perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi.

Menurut Farida dan Sri (2016:42), disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Rivai (2011:29), dimensi kedisiplinan kerja sebagai berikut:

1. Kehadiran,
2. Ketaatan,
3. Tingkat kewaspadaan tinggi, dan
4. Bekerja etis.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penulisan skripsi ini:

1. Zainur Ihsan, dan Ardiansyah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 2 Sintang. Hasil penelitian Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Sintang.. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Sintang. Secara parsial, variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Sintang. Kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap tingkat kedisiplinan guru di SMP Negeri 2 Sintang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, disiplin kerja pegawai akan selalu meningkat pada saat pimpinan lebih tegas dalam melaksanakan kepemimpinannya guna meningkatkan etos kerja yang baik.

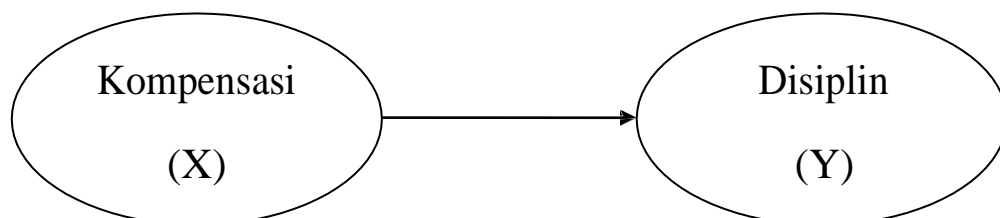
2. Sesariani Novita, Marhadi, Promaleesy Rika. 2021. Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai path sebesar 0,213 yang bertanda positif. Disiplin kerja dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung ($0,213 > 0,0836$). Motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai path sebesar 0,289 yang bertanda positif. Disiplin kerja dalam model penelitian ini tidak memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini disebabkan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung ($0,289 > 0,0974$). Disiplin kerjaberpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan PT. Sukanda Djaya Pekanbaru. Hal ini terlihat dari nilai jalur sebesar 0,220 yang bertanda positif.
Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

3. I Made Mahardika, dan I Gede Ryana Mahayasa. 2022. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Unit Desa. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) berpengaruh Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), serta variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi secara bersamaan pada disiplin kerja karyawan di KUD Mambal. Nilai Fhitung = 20.392 membuktikan hal ini, yang lebih besar dari nilai Ftabel = 3,29.

Berikut ini merupakan skema kerangka pemikirannya :

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran
Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.
Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak



G. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang penulis digunakan adalah penelitian asosiatif.

Menurut Siregar (2013 : 07) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian

yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala”.

Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak.

2. Teknik pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Siregar (2012:128) “Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Data primer yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:142) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.”

2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) “Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil”. Dalam penelitian ini peneliti mewawancarai kepala depo yaitu Bapak Febry Marcent Manihuruk

b. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang sudah tersedia pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak. melalui kepala depo bagian Aparatur dan Umum yang berhubungan dengan masalah penulis teliti, seperti jumlah karyawan, data karyawan, jumlah pelanggaran disiplin, Absensi, penilaian prestasi kerja pegawai, dan gambaran umum instansi.

3. Poulasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penelitian ini yang akan menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak yang berjumlah 31 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81) mengatakan “Sampel adalah merupakan teknik pengambilan data. Untuk menentukan sampel yang

akan digunakan dalam penelitian.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016:96) Sampel jenuh adalah “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.”

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel karyawan tetap pada PT Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak dengan jumlah sampel sebanyak 31 orang.

4. Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:38) : mendefinisikan variabel penelitian adalah: “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan”. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018:39) : “Variabel independen adalah variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kompensasi.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Menurut Sugiyono (2018 : 39) : “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Disiplin.

5. Skala Pengukuran

Untuk memudahkan skala pengukuran maka digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) “Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan menggunakan skala *likert* ini penulis dapat mengukur setuju atau tidak setujunya pegawai terhadap pernyataan mengenai Kompensasi dan Kedisiplinan. Bobot penilaian dalam skala likert dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 1.5
Bobot Penilaian Skala *Likert*

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:93)

6. Alat Analisis

a. Uji Instrumen

1) Validitas

Menurut Siregar (2012:46) “Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampumengukur apa yang ingin diukur.”

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik product moment, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber : Siregar (2012:87)Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variabel (Jawaban Responden)

y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

Masrun dalam Sugiyono (2016 :133-134) biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah sebagai berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b) Jika r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

2) Reliabilitas

Menurut Siregar (2012 : 87) : “Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula”.

Dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6. Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber : Siregar (2012:87)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

b. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2009:40) “Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sampel kol-mogorov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan lebih besar dari 0,05.” Dalam penelitian ini penulis menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Siregar (2018:148) “Uji Kolmogorov Smirnov digunakan untuk menguji *goodness of fit* antar distribusi sampel dan distribusi lainnya. Uji ini membandingkan serangkaian data pada sampel terhadap distribusi normal serangkaian nilai dengan mean dan standar deviasi yang sama. Singkatnya uji ini dilakukan untuk mengetahui kenormalan distribusi beberapa data.

Tes normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

Signifikansi $\leq 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan dengan satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan regresi sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$\bar{Y} = a + bX$$

Sumber : Sugiyono (2016:188)

Keterangan :

\bar{Y} = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan a = Harga Y ketika harga X = 0 (Harga Konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun.

X= Subyek pada variabel, independen yang mempunyai nilai tertentu

Di mana nilai Y adalah variabel dependen (Kompensasi) dan nilai X adalah variabel Independen (Kedisiplinan).

d. Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2012 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai korelasi $(r) = (-1 \leq 0 \leq 1)$.

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variable dengan teknik korelasi *pearson product moment* untuk mencari hubungan variable bebas (X) dengan variable terikat (Y).

Dengan rumus :

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

Sumber:Siregar (2012:337)

Keterangan :

n = Jumlah data (Responden)

x = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

y = variabel terikat (Komitmen Organisasional)

Nilai korelasi $(r) = (-1 \leq 0 \leq 1)$ untuk kekuatan hubungan, nilai korelasi berada di antara -1 sampai 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dapat dilihat pada Tabel 1.5 berikut ini :

Tabel 1.6
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber :Sugiyono (2016 : 184)

e. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2012 : 338) : “Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Rumus koefisien determinasi yaitu :

$$KD = (r)^2 \times 100\%$$

Sumber : Siregar (2012:338)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

f. Uji Kelayakan Model Regresi (Uji F)

Menurut Gani dan Amalia (2015:134) “ Uji F atau *Goodnes of Fit Test* adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi. Model regresi dikatakan layak jika nilai F sebuah model memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.”

Rumus Uji F adalah :

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

Sumber :Gani dan Amalia (2015:134)

Pada tahap ini dilakukan pengujian untuk menentukan model dari regresi sederhana layak atau tidak digunakan untuk memprediksi disiplin kerja yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi.

Taraf nyata dalam penelitian ini adalah $\alpha = 0,05$, jika hasil perhitungan menunjukkan nilai probabilitas (*P value*) < α 0,05. Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan model regresi dapat digunakan untuk memprediksi nilai kompensasi yang dipengaruhi oleh variabel kedisiplinan kerja.

H_0 : Model regresi linier sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

H_a : Model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $> (a, k-1, n-k)$, maka ditolak dan H_a diterima

Jika $\leq (a, k-1, n-k)$, maka diterima dan H_a ditolak

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik responden sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 61,3%, berumur 22-24 tahun dengan persentase sebesar 48,4%, pendidikan terakhir SMA dengan persentase sebesar 93,5%, berpenghasilan Rp3.000.000 – Rp5.999.999 dengan persentase 96,8%, berstatus belum kawin dengan persentase sebesar 74,2%, dan memiliki tanggungan 1-2 orang dengan persentase sebesar 96,8%.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat dilihat sebagai berikut:
 - a. Nilai α sebesar 3,147 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel disiplin kerja belum dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Jika variabel kompensasi sama dengan nol maka variabel disiplin kerja sebesar 3,147.
 - b. b (nilai koefisien regresi X) sebesar 0,238 menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan memberikan kontribusi positif terhadap disiplin kerja sebesar 0,238.
3. Berdasarkan hasil koefisien korelasi (r) dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,217 maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara kompensasi terhadap disiplin kerja memiliki hubungan yang rendah.

4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai R *square* sebesar 0,047, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 4,7% dan dipengaruhi variabel lain diluar penelitian sebesar 95,3%.

5. Berdasarkan hasil uji kelayakan model regresi (uji F) dapat dilihat sebagai berikut:

Nilai $F_{hitung} 1,433 < F_{tabel} 4,17$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya model regresi sederhana tidak dapat digunakan untuk memprediksi kompensasi yang dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja.

B. Saran

Dari analisis diatas maka penulis dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan diharapkan dapat memberikan insentif yang cukup untuk karyawan, dan diharapkan pula dapat memberikan tunjangan sesuai dengan peranan atau posisi karyawan.
2. Untuk karyawan diharapkan dapat hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan, lebih menaati peraturan yang ditetapkan, serta etika bekerja yang perlu ditingkatkan. Dan karyawan diharapkan dapat selalu mentaati norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Siti dan Irwan Gani. 2015. Alat Analisis Data : *“Aplikasi Statistik untuk Penentuan Bidang Ekonomi dan Sosial”*. Yogyakarta: Andi
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *“Manajemen Penelitian”*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia, Bandung
- Edison, Emron, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Farida, Umi, dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press, Ponorogo.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta : Dosen fakultas ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- _____. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- I Made Mahardika, dan I Gede Aryana Mahayasa. 2022. Pengaruh Kompensasai dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. **Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen , Kewirausahaan dan Parawisata**. Vol. 2 No. 3: Hal 652-660.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. CV. Putra Media Nusantara, Surabaya.
- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2020. Tingkat dan Jenis Hukuman. Dapat diakses pada link: <https://pa-karanganyar.go.id/index.php/id/peraturan-dan-kebijakan/pengawasan/tingkat-dan-jenis-hukuman>
- Priyatno, Duwy. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*.

Yogyakarta: Andi

- Priyono, dan Mernis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Rivai, Veithzal . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Penerbit : PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Sesarini Novianti, Marhadi, dan Promalesy Rika. 2021. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Sukanda Djaya Pekanbaru. **Jurnal Online Mahasiswa (JOM Bidang Ilmu Ekonomi**. Vol 7 No 2.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Surabaya : SMMAS.
- Siregar, Syofian. 2012. *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- _____. 2013. *“Metode Penelitian Kuantitatif”*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri
- Sugiyono. 2009. *“Metode Penelitian Bisnis”*, cetakan ketujuh, Bandung : Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Veitzal, dan Sagala Jauvani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Zainur Ihsan, dan Ardiansyah. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 2 Sintang. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*. Vol 7 (1), Hal 1-9.

LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Kuisisioner Penelitian

I. Kata Pengantar

Dalam rangka penyelesaian skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak”, dimana penyusunan skripsi ini digunakan untuk memenuhi syarat yang telah ditentukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Pontianak. Untuk itu saya mohon dengan segala kerendahan hati Bapak/Ibu untuk meluangkan waktunya untuk membantu dalam pengisian kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya.

Atas perhatian bapak dan kerjasamanya, saya mengucapkan terima kasih.

II. Identitas Peneliti

1. Nama : Uray Hendri Nur Amansyah
2. NIM : 161311111
3. Program Studi : S1
4. Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
5. Universitas : Muhammadiyah Pontianak

III. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : L P
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SD SLTP SLTA
 Diploma Sarjana
5. Penghasilan : Rp3.000.000 – Rp5.999.999
 Rp6.000.000 – Rp8.999.999
 Rp9.000.000 – Rp11.999.99
6. Status Perkawinan :
7. Jumlah Tanggungan :

IV. Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban dengan memberikan tanda cheklis (√) terhadap salah satu jawaban yang anda anggap benar dan sesuai dengan kondisi yang anda alami sebagai karyawan pada PT Teletama Artha Mandiri (TAM) Pontianak.

Penelitian dapat dilakukan berdasarkan keterangan berikut ini:

Penilaian	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

V. Daftar Indikator Pernyataan

A. Kompensasi (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
Gaji/Upah						
1	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan					
2	Gaji secara keseluruhan sesuai kinerja saya					
3	Gaji cukup untuk kebutuhan hidup					
Insentif						
4	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
5	Insentif yang saya sudah terimasesuai harapan					
6	Insentif yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
Bonus						
7	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
8	Perusahaan memberikan bonus secara adil					
9	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja					
Tunjangan						
10	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
11	Perusahaan memberikan tunjangan seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan					
12	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
Fasilitas						
13	Fasilitas di perusahaan dapat digunakan					

	karyawan untuk bekerja					
14	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan untuk bekerja					
15	Fasilitas yang disiapkan oleh perusahaan sesuai dengan keperluan untuk saya bekerja					
Asuransi						
16	Asuransi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku					
17	Dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan membuat pekerja merasa nyaman dalam bekerja					
18	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan					

B. Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden				
		5	4	3	2	1
Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya merasa bahwa saya tidak pernah hadir terlambat dalam bekerja					
3	Saya hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan					
Ketaatan						
4	Saya selalu menggunakan seragam yang telah ditentukan					
5	Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi					
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						
7	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
8	Saya menggunakan peralatan kerja dengan hati-hati					
9	Saya bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap diri saya maupun pekerjaan					

Bekerja Etis					
10	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan				
11	Saya bekerja menggunakan etika dalam perusahaan dan sesama Karyawan				
12	Saya selalu mentaati norma-norma yang berlaku dalam perusahaan				

Lampiran II Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Penghasilan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
1	Febry Marcent Manihuruk	L	35	DIII	10.000.000	Kawin	4
2	Meyta Purwaningtyas	P	28	SMA	3.300.000	Kawin	1
3	Julianto	L	28	SMA	5.500.000	Kawin	2
4	Syarif Wahyu Dicky Aristu Alkadri	L	24	SMA	4.300.000	Belum Kawin	1
5	Uray Desi Arisanti	P	38	S1	4.500.000	Kawin	1
6	Riza Fahlifi	L	30	SMA	3.000.000	Kawin	2
7	Ilman	L	38	SMA	3.800.000	Kawin	2
8	Ade Fajar Rian Tono	L	24	SMA	3.800.000	Belum Kawin	1
9	Ari Maulana	L	22	SMA	3.800.000	Belum Kawin	1
10	Wahyu Muhammad	L	24	SMA	3.500.000	Belum Kawin	1
11	Rino Oktavianto	L	28	SMA	5.000.000	Kawin	2
12	Desi Octaviani	P	28	SMA	3.300.000	Kawin	1
13	Okta Bella	P	23	SMA	5.100.000	Belum Kawin	1
14	Dhea Isna Markisa	P	23	SMA	4.000.000	Belum Kawin	1
15	Adinda Tree Mulia Ningsih	P	24	SMA	5.300.000	Belum Kawin	1
16	Mimie Masayu	P	24	SMA	5.000.000	Belum Kawin	1
17	Ikhlasul Amal	L	24	SMA	4.000.000	Belum Kawin	1
18	Lili Suriani	P	24	SMA	5.300.000	Belum Kawin	1
19	Robiatul Adewiya	L	24	SMA	5.000.000	Belum Kawin	1
20	William	L	25	SMA	4.500.000	Belum Kawin	1

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Penghasilan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
21	Jordy	L	25	SMA	5.000.000	Belum Kawin	1
22	Andes	L	24	SMA	4.800.000	Belum Kawin	1
23	Lam Kit	L	27	SMA	5.000.000	Belum Kawin	1
24	Budi	L	25	SMA	3.500.000	Belum Kawin	1
25	Eko	L	25	SMA	3.500.000	Belum Kawin	1
26	Laila M	P	24	SMA	3.500.000	Belum Kawin	1
27	Fitria	P	24	SMA	4.000.000	Belum Kawin	1
28	Nova A	P	25	SMA	5.000.000	Belum Kawin	1
29	Lukman	L	27	SMA	5.500.000	Belum Kawin	1
30	Ferdian	L	26	SMA	3.300.000	Belum Kawin	1
31	Sofia Indah	P	24	SMA	4.000.000	Belum Kawin	1

Lampiran III Tabulasi Kuesioner

No	Gaji/Upah			Insentif			Bonus			Tunjangan			Fasilitas			Asuransi			Total X	Rata_rata_X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		
1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	85	4,72
2	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	81	4,50
3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	78	4,33
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	75	4,17
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	87	4,83
6	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4,17
7	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	82	4,56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5,00
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	73	4,06
10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	74	4,11
11	4	3	4	4	2	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	69	3,83
12	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	64	3,56
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	75	4,17
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3,94
15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	87	4,83
16	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	80	4,44
17	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	78	4,33
18	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3,94
19	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	65	3,61
20	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	63	3,50

No	Gaji/Upah			Insentif			Bonus			Tunjangan			Fasilitas			Asuransi			Total X	Rata_rata_X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18		
21	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	75	4,17
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71	3,94
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5,00
24	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	77	4,28
25	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	83	4,61
26	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	77	4,28
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	73	4,06
28	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	73	4,06
29	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	82	4,56
30	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4,72
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	4,11
	4,45	4,06	4,29	4,26	4,26	4,06	4,48	4,39	4,42	4,13	4,16	4,06	4,26	4,26	4,26	4,35	4,29	4,42	76,87	4,27

No	Kehadiran			Ketaatan			Tingkat Kewaspadaan Tinggi			Bekerja Etis			Total Y	Rata_rata_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12		
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	53	4,42
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	57	4,75
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	46	3,83
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	50	4,17
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	58	4,83
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46	3,83
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4,08
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
12	4	4	3	1	3	4	4	5	4	4	4	4	44	3,67
13	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	45	3,75
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4,08
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5,00
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	45	3,75
18	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51	4,25
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
20	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	42	3,50
21	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	37	3,08
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49	4,08

No	Kehadiran			Ketaatan			Tingkat Kewaspadaan Tinggi			Bekerja Etis			Total Y	Rata_rata_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12		
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	49	4,08
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	4,92
25	5	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	53	4,42
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4,08
27	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	55	4,58
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	48	4,00
29	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	52	4,33
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51	4,25
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	51	4,25
	4,23	4,26	4,03	4,10	4,03	4,19	4,13	4,29	4,23	4,06	4,03	4,39	49,97	4,16

Lampiran IV Transformasi Data

No	Res 1	No	Res 1
1	0,1498	17	-0,4274
2	0,53218	18	0,16549
3	-0,0974	19	-0,006
4	-0,3093	20	-0,4798
5	-0,1264	21	-1,0593
6	0,69073	22	-0,0045
7	-0,2321	23	-0,2569
8	-0,5069	24	0,75455
9	0,88692	25	0,17599
10	-0,045	26	-0,0855
11	-0,0583	27	0,46692
12	-0,3241	28	-0,1131
13	-0,3893	29	0,09789
14	-0,0845	30	-0,0202
15	-0,2164	31	0,12502
16	0,79646		

Lampiran V Output SPSS

FREQUENCIES VARIABLES=Jenis_Kelamin Umur Pendidikan_Terakhir
Penghasilan Status_Perkawinan
Jumlah Tanggungan
/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

		Statistics					
		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan_ Terakhir	Penghasilan	Status Perkawinan	Jumlah Tanggungan
N	Valid	31	31	31	31	31	31
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	19	61,3	61,3	61,3
	P	12	38,7	38,7	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	3,2	3,2	3,2
	23	2	6,5	6,5	9,7
	24	12	38,7	38,7	48,4
	25	5	16,1	16,1	64,5
	26	1	3,2	3,2	67,7
	27	2	6,5	6,5	74,2
	28	4	12,9	12,9	87,1
	30	1	3,2	3,2	90,3
	35	1	3,2	3,2	93,5
	38	2	6,5	6,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	DIII	1	3,2	3,2	3,2
	S1	1	3,2	3,2	6,5
	SMA	29	93,5	93,5	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.000.000	1	3,2	3,2	3,2
	3.300.000	3	9,7	9,7	12,9
	3.500.000	4	12,9	12,9	25,8
	3.800.000	3	9,7	9,7	35,5
	4.000.000	4	12,9	12,9	48,4
	4.300.000	1	3,2	3,2	51,6
	4.500.000	2	6,5	6,5	58,1
	4.800.000	1	3,2	3,2	61,3
	5.000.000	6	19,4	19,4	80,6
	5.100.000	1	3,2	3,2	83,9
	5.300.000	2	6,5	6,5	90,3
	5.500.000	2	6,5	6,5	96,8
	10.000.000	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Status_Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	23	74,2	74,2	74,2
	Kawin	8	25,8	25,8	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Jumlah_Tanggungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	26	83,9	83,9	83,9
	2	4	12,9	12,9	96,8
	4	1	3,2	3,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

	Sig. (2-tailed)	,499	,003	,195	,004	,048		,056	,005	,016	,002	,000	,029	,001	,001	,004	,011	,002	,074	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X7	Pearson Correlation	,159	,428*	,406*	,399*	,192	,347	1	,423*	,315	,431*	,369*	,347	,398*	,471**	,272	,438*	,295	,083	,549**	
	Sig. (2-tailed)	,393	,016	,023	,026	,302	,056		,018	,084	,015	,041	,056	,027	,008	,139	,014	,107	,659	,001	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X8	Pearson Correlation	,077	,456**	,288	,380*	,453*	,496**	,423*	1	,712**	,702**	,535**	,613**	,484**	,574**	,511**	,580**	,517**	,235	,738**	
	Sig. (2-tailed)	,679	,010	,116	,035	,011	,005	,018		,000	,000	,002	,000	,006	,001	,003	,001	,003	,204	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X9	Pearson Correlation	-,102	,395*	,324	,419*	,296	,429*	,315	,712**	1	,508**	,362*	,532**	,489**	,477**	,419*	,578**	,223	,267	,624**	
	Sig. (2-tailed)	,586	,028	,075	,019	,107	,016	,084	,000		,004	,046	,002	,005	,007	,019	,001	,227	,147	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X10	Pearson Correlation	,340	,610**	,168	,520**	,811**	,539**	,431*	,702**	,508**	1	,875**	,727**	,709**	,652**	,520**	,742**	,535**	,317	,891**	
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,365	,003	,000	,002	,015	,000	,004		,000	,000	,000	,000	,003	,000	,002	,082	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X11	Pearson Correlation	,283	,588**	,049	,479**	,768**	,609**	,369*	,535**	,362*	,875**	1	,517**	,668**	,610**	,479**	,591**	,493**	,269	,800**	
	Sig. (2-tailed)	,122	,001	,795	,006	,000	,000	,041	,002	,046	,000		,003	,000	,000	,006	,000	,005	,143	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X12	Pearson Correlation	,126	,291	,239	,394*	,597**	,392*	,347	,613**	,532**	,727**	,517**	1	,553**	,655**	,620**	,664**	,436*	,223	,732**	
	Sig. (2-tailed)	,499	,112	,195	,028	,000	,029	,056	,000	,002	,000	,003		,001	,000	,000	,000	,014	,229	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X13	Pearson Correlation	,231	,601**	,056	,279	,465**	,553**	,398*	,484**	,489**	,709**	,668**	,553**	1	,504**	,469**	,458**	,638**	,316	,744**	
	Sig. (2-tailed)	,212	,000	,764	,128	,008	,001	,027	,006	,005	,000	,000	,001		,004	,008	,009	,000	,083	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X14	Pearson Correlation	,273	,487**	,264	,556**	,551**	,554**	,471**	,574**	,477**	,652**	,610**	,655**	,504**	1	,668**	,648**	,559**	,272	,800**	

	Sig. (2-tailed)	,137	,006	,152	,001	,001	,001	,008	,001	,007	,000	,000	,000	,004		,000	,000	,001	,139	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X15	Pearson Correlation	,178	,125	,075	,496**	,261	,507**	,272	,511**	,419*	,520**	,479**	,620**	,469**	,668**	1	,607**	,405*	,189	,624**
	Sig. (2-tailed)	,339	,504	,690	,005	,156	,004	,139	,003	,019	,003	,006	,000	,008	,000		,000	,024	,309	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X16	Pearson Correlation	,243	,415*	,392*	,725**	,678**	,453*	,438*	,580**	,578**	,742**	,591**	,664**	,458**	,648**	,607**	1	,494**	,363*	,823**
	Sig. (2-tailed)	,187	,020	,029	,000	,000	,011	,014	,001	,001	,000	,000	,000	,009	,000	,000		,005	,044	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X17	Pearson Correlation	,329	,471**	,230	,515**	,519**	,535**	,295	,517**	,223	,535**	,493**	,436*	,638**	,559**	,405*	,494**	1	,424*	,713**
	Sig. (2-tailed)	,071	,007	,214	,003	,003	,002	,107	,003	,227	,002	,005	,014	,000	,001	,024	,005		,017	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X18	Pearson Correlation	,365*	,319	,123	,304	,377*	,326	,083	,235	,267	,317	,269	,223	,316	,272	,189	,363*	,424*	1	,475**
	Sig. (2-tailed)	,043	,081	,509	,097	,037	,074	,659	,204	,147	,082	,143	,229	,083	,139	,309	,044	,017		,007
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_X	Pearson Correlation	,393*	,688**	,389*	,696**	,747**	,699**	,549**	,738**	,624**	,891**	,800**	,732**	,744**	,800**	,624**	,823**	,713**	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,031	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,007	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

Y7	Pearson Correlation	,684**	,645**	,494**	,451*	,648**	,580**	1	,485**	,726**	,435*	,427*	,173	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,005	,011	,000	,001		,006	,000	,014	,017	,351	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	,376*	,328	,452*	,162	,387*	,447*	,485**	1	,559**	,470**	,387*	,058	,570**
	Sig. (2-tailed)	,037	,071	,011	,385	,032	,012	,006		,001	,008	,032	,756	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	,648**	,485**	,432*	,524**	,765**	,658**	,726**	,559**	1	,536**	,666**	,244	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,015	,002	,000	,000	,000	,001		,002	,000	,186	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	,603**	,667**	,483**	,541**	,526**	,504**	,435*	,470**	,536**	1	,526**	,183	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,002	,002	,004	,014	,008	,002		,002	,325	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	,529**	,401*	,500**	,458**	,726**	,533**	,427*	,387*	,666**	,526**	1	,455*	,759**
	Sig. (2-tailed)	,002	,025	,004	,010	,000	,002	,017	,032	,000	,002		,010	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	,395*	,221	,146	,276	,357*	,465**	,173	,058	,244	,183	,455*	1	,449*
	Sig. (2-tailed)	,028	,232	,432	,133	,049	,008	,351	,756	,186	,325	,010		,011
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total_Y	Pearson Correlation	,836**	,722**	,698**	,729**	,886**	,744**	,754**	,570**	,821**	,754**	,759**	,449*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,011	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

```

RELIABILITY
/VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15
X16 X17 X18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	18

```

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	31	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	12

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Rata_rata_Y
  /METHOD=ENTER Rata_rata_X
  /SAVE RESID.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Rata_rata_X ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Rata_rata_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,217 ^a	,047	,014	,433

a. Predictors: (Constant), Rata_rata_X

b. Dependent Variable: Rata_rata_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,269	1	,269	1,433	,241 ^b
	Residual	5,444	29	,188		
	Total	5,713	30			

a. Dependent Variable: Rata_rata_Y

b. Predictors: (Constant), Rata_rata_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,147	,853		3,690	,001
	Rata_rata_X	,238	,199	,217	1,197	,241

a. Dependent Variable: Rata_rata_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,98	4,34	4,16	,095	31
Residual	-1,059	,887	,000	,426	31
Std. Predicted Value	-1,937	1,833	,000	1,000	31
Std. Residual	-2,445	2,047	,000	,983	31

a. Dependent Variable: Rata_rata_Y

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,42598294
Most Extreme Differences	Absolute	,149
	Positive	,149
	Negative	-,085
Test Statistic		,149
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.