



**DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
KANTOR PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah*

OLEH :

ATIKA MAWARNI

NIM. 17 402 00202

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
KANTOR PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah*

OLEH :

ATIKA MAWARNI

NIM. 17 402 00202

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
KANTOR PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah*

OLEH :

ATIKA MAWARNI

NIM. 17 402 00202

PEMBIMBING I

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Atika Mawarni**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, November 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Atika Mawarni** yang berjudul "**Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan**", maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Windari, S.E., M.A
NIP. 19830510 201503 2 003

PEMBIMBING II

Damri Batubara, M.A
NIDN. 2019108602

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ATIKA MAWARNI

NIM : 17 402 00202

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 05 November 2021

ya yang Menyatakan,



ATIKA MAWARNI
NIM. 17 402 00202

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : ATIKA MAWARNI

NIM : 17 402 00202

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 3 November 2021

Yang menyatakan,



ATIKA MAWARNI
NIM.17 402 00202



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : ATIKA MAWARNI
NIM : 17 402 00202
FAKULTAS/JURUSAN : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
JUDUL SKRIPSI : Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor
PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Ketua,

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Sekretaris,

Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Nurul Izzah, M.Si
NIP. 19900122 201801 2 003

Aliman Syahuri Zein, M.E.I.
NIDN. 2028048201

Arti Damisa, S.H.I., M.E.I.
NIDN. 2020128902

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Rabu, 22 Desember 2021
Pukul : 14.00 WIB s/d 16.30 WIB
Hasil/Nilai : LULUS / 72,75 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,57
Predikat : PUJIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
KANTOR PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI
SELATAN**

NAMA : ATIKA MAWARNI
NIM : 17 402 00202

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 24 Januari 2022
Dekan.



Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Atika Mawarni
Nim : 17 402 00202
Judul Skripsi : Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya ketidaksesuaian teori dengan fakta yang ada pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Dalam teori Nitisemito pada buku manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia) “jika lingkungan kerja sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat” dalam teori Singodimedjo pada buku manajemen sumber daya manusia “dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang” dan dalam teori Gibson pada buku Organisasi “karyawan yang memiliki motivasi kerja akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja”. Lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja sudah diberikan oleh manager dengan baik kepada karyawan akan tetapi disiplin kerja karyawan masih rendah atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan, masih ada karyawan yang melanggar tata tertib perusahaan seperti meninggalkan jam kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan, serta kurangnya atribut yang digunakan saat bekerja. Rumusan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Nitisemito yang membahas lingkungan kerja, teori Singodimedjo yang membahas kompensasi, dan teori Gibson yang membahas motivasi kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan yang berjumlah 65 orang. Uji yang digunakan meliputi uji instrumen (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi dasar (uji normalitas, dan uji linearitas), uji asumsi klasik (uji multikoloniaritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji R^2 , uji t, dan uji F), analisis regresi linear berganda, dibantu dengan program *SPSS* versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Tidak semua variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y) disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan Cabang Tapanuli Selatan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan, beserta keluarga dan para sahabatnya. Amin.

Skripsi ini berjudul “**Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pdam Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan**”, ditulis untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Bapak Dr. H.Arbanur Rasyid, M.A. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. sebagai Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan Ibu Nurul Izzah, M.si selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah, serta civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Ibu Windari, S.E.I., M.A selaku Pembimbing I dan Bapak Damri Batubara, M.A selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, yang telah sabar memberi bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah diberikan.
5. Bapak Yusri Fahmi, M. Hum selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi Peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa kepada Ayahanda tercinta Alm. Muhammad Nasir Siregar dan ibunda Masnuri Harahap, yang merupakan orang tua paling luar biasa yang telah melahirkan, merawat, dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang yang tulus serta senantiasa memberikan semangat, motivasi dan dukungan moril, do'a, dan juga restu yang mengiringi langkah penulis, serta jerih payah mereka jugalah penulis dapat mengikuti pendidikan di IAIN Padangsidempuan mulai dari proses belajar sampai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Terimakasih kepada Kakak Nur Awani beserta Adik Triana Putri dan Abdul Hamid yang telah memberikan curahan kasih sayang serta dukungan moral dan materil demi kesuksesan studi sampai saat ini, serta memberi doa. Semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
9. Terima kasih kepada teman-teman Manajemen Bisnis 3 angkatan 2017 yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
10. Terima kasih kepada sahabat-sahabat tercinta, Bitu Nurhidayati, Irma Febriyanti Hasibuan, Lisda Wahyuni, Erfina Sari, Annisah Jariyah, Junita Harahap, Yuli Anggraini yang selalu ada dikala senang dan susah serta

memberikan bantuan sebagai teman diskusi dan memberikan motivasi bagi peneliti.

11. Ucapan Terimakasih kepada sahabat jauh, Shifa, Simut, Siwi, Diyan, Oci, Nia yang telah memberikan motivasi dan semangat bagi peneliti.
12. Ucapan terima kasih untuk teman-teman KKL, dan Magang tahun 2019 yang telah memberikan semangat kepada peneliti.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang lebih baik atas amal kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Sungguh telah sangat berarti pelajaran dan pengalaman yang peneliti temukan dalam proses perkuliahan dan penyusunan skripsi ini hingga menuju tahap ujian akhir.

Akhirnya peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan, kemampuan dan pengalaman peneliti, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun.

Padangsidempuan, November 2021
Peneliti,

ATIKA MAWARNI
NIM.17 402 00202

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf Latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥa	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	ṣad	ṣ	Es(dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki

ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	fathah	A	A
—	Kasrah	I	I
—	dommah	U	U

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	fathah dan ya	Ai	a dan i
.....و	fathah dan wau	Au	a dan u

3. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
.....ا.....	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
.....ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah

و....	dommah dan wau	ū	u dangaris di atas
-------	----------------	---	--------------------

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua.

1. Ta Marbutah hidup yaitu Ta Marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
2. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

D. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

G. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

H. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam

EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Definisi Operasional Variabel.....	9
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori.....	14
1. Disiplin Kerja	14
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
b. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	15
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	17
d. Indikator Disiplin Kerja	18
e. Disiplin Kerja Dalam Persepektif Islam	19
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja	22
b. Bentuk-Bentuk Lingkungan Kerja	24
c. Manfaat Lingkungan Kerja	24
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
e. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	26
3. Kompensasi	28
a. Pengertian Kompensasi.....	28

b.	Tujuan Sistem Kompensasi.....	29
c.	Manfaat Pemberian Kompensasi.....	31
d.	Bentuk-Bentuk Kompensasi.....	33
e.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	33
f.	Kriteria Pemberian Kompensai	34
g.	Kompensasi Dalam Perspektif Islam	37
4.	Motivasi Kerja.....	39
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	39
b.	Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja	40
c.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	41
d.	Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	43
B.	Penelitian Terdahulu	44
C.	Kerangka Pikir	48
D.	Hipotesis.....	49

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Lokasi dan Waktu Penelitian	51
B.	Jenis Penelitian	51
C.	Populasi dan Sampel	51
1.	Populasi	51
2.	Sampel.....	52
D.	Sumber Data.....	52
1.	Data Primer	52
2.	Data Sekunder	53
E.	Instrumen Pengumpulan Data.....	53
a.	Angket/Kuesioner	53
b.	Observasi.....	54
c.	Dokumentasi	54
F.	Teknik Analisis Data.....	55
1.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	55
a.	Uji Validitas	55
b.	Uji Reliabilitas	55
2.	Uji Asumsi Dasar	56
a.	Uji Normalitas	56
b.	Uji Linearitas.....	56
3.	Uji Asumsi Klasik.....	57
a.	Uji Multikolinearitas	57
b.	Uji Heteroskedastiditas	57
4.	Uji Hipotesis	57
a.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	57
b.	Uji Parsial (uji t)	58

c. Uji Simultan (uji f)	58
d. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	61
1. Sejarah PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan	61
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	66
3. Struktur Organisasi	67
B. Hasil Analisis Data.....	69
C. Pembahasan Hasil Penelitian	82
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1 Definisi Operasional	
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	
Tabel III.1 Skala Likert	
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas X1 Lingkungan Kerja	
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas X2 Kompensasi.....	
Tabel IV.3 Hasil Uji validitas X3 Motivasi Kerja	
Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Y Disiplin Kerja.....	
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas X1 Lingkungan Kerja.....	
Tabel IV.6 Hasil Uji Reliabilitas X2 Kompensasi	
Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas X3 Motivasi Kerja.....	
Tabel IV.8 Hasil Uji Reliabilitas Y Disiplin Kerja	
Tabel IV.9 Hasil Uji Normalitas	
Tabel IV.10 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	
Tabel IV.11 Hasil Uji Linearitas Kompensasi	
Tabel IV.12 Hasil Uji linearitas Motivasi Kerja	
Tabel IV.13 Hasil Uji Multikolinearitas	
Tabel IV.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	
Tabel IV.16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	
Tabel IV.17 Hasil Uji Simultan (Uji f)	
Tabel IV.18 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir	
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cab Tapsel	
Gambar IV. 2 Struktur Organisasi PT. HWI.....	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Angket:

Tabulasi Angket Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2),
Motivasi Kerja (3), Disiplin Kerja (Y)

Lampiran 3 : Uji Validitas:

*Output Uji Validitas Lingkungan kerja (X1), Output Uji Validitas
Kompensasi (X2), Output Motivasi Kerja (X3), Output Disiplin
Kerja (Y).*

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas:

*Output Uji Validitas Lingkungan kerja (X1), Output Uji Validitas
Kompensasi (X2), Output Motivasi Kerja (X3), Output Disiplin
Kerja (Y).*

Lampiran 5 : Uji Asumsi Dasar:

Output Uji Normalitas, Output Uji Linearitas.

Lampiran 6 : Uji Asumsi Klasik:

Output Uji Multikolinearitas, Output Uji Heteroskedastisitas.

Lampiran 7 : Uji Hipotesis:

*Output Uji Koefisien Determinasi, Output Uji Parsial (Uji t),
Output Uji Simultan (Uji f), Output Uji Analisis Regresi Linear
Berganda.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi perusahaan dalam menjalankan tujuannya. Untuk mencapai sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien. Perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal disiplin. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa adanya budaya disiplin yang ditanamkan akan sulit bagi perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan juga merupakan bentuk dari kesadaran dan kesediaan setiap manusia untuk mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku baik secara tertulis atau tidak yang dilaksanakan secara sukarela.¹

PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan sebagai salah satunya perusahaan milik daerah yang bergerak di bidang air minum yang sudah seharusnya menjadi pusat pelayanan air minum bagi seluruh masyarakat

¹Dra Rini Nugraheni, :“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang),” n.d., 29.hlm.2.

Tapanuli Selatan. Oleh sebab itu, PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan adalah perusahaan satu-satunya maka performa yang diharapkan yaitu dapat melayani masyarakat Tapanuli Selatan dengan sebaik-baiknya sehingga karyawan PDAM Tirtanadi dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi yang di dasarkan pada nilai disiplin kerja yang harus dimiliki setiap karyawan.

Namun pada kenyataannya disiplin kerja yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi masih di katakan kurang atau belum cukup baik, seperti hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di PDAM Tirtanadi mengamati adanya permasalahan yang terjadi didalam perusahaan yaitu masalah kurangnya kedisiplinan yang dimiliki karyawan PDAM Tirtanadi yang masih banyak melanggar tata tertib seperti meninggalkan jam kantor untuk kepentingan pribadi, menggunakan waktu istirahat lebih dari yang sudah ditentukan, serta kurangnya atribut yang digunakan saat bekerja.²

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

Tabel I.1
Data Jumlah Karyawan yang Mengalami Penurunan Disiplin Kerja

No.	Bulan	Jumlah Pegawai yang terlambat	Jumlah Karyawan yang tidak hadir
1.	Mei	3 orang	5 orang
2.	Juni	6 orang	11 orang
3.	Juli	12 orang	7 orang
4.	Agustus	5 orang	13 orang

²Hasil observasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan, 10 Juni 2021 pukul 09.48WIB

5.	September	10 orang	10 orang
6.	Oktober	9 orang	4 orang

Sumber: Bagian Umum PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Data pada tabel I.1 memperlihatkan masih adanya karyawan yang mengalami penurunan disiplin karena setiap bulannya mulai dari Mei 2021 sampai November 2021 masih tetap ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin meskipun jumlahnya semakin berkurang.

Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja Menurut Nitisemito adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.³ Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut meningkat sehingga beban tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

³Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020), hlm.197.

seluruh keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja.⁴

Berdasarkan observasi peneliti pada lingkungan kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan masih memerlukan pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapih.⁵

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kompensasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan serta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan dapat mempertahankan karyawannya agar nyaman untuk bekerja.

Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya

⁴Fariz Ramanda Putra and Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja," n.d., 8.hlm.2.

⁵Hasil observasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan, 10 Juni 2021 pukul 10.00 WIB.

disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.⁶

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan bentuk *return* baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan. Kompensasi finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap di bayar. Sedangkan dalam bentuk non finansial adalah tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, dan lingkungan pekerjaan yang menarik.⁷

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm.89.

⁷Agus Budi Purwanto and Octavia Wulandari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" 02, no. 01 (2016): 18.hlm.13.

Di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan absensi kehadiran sangat berpengaruh terhadap kompensasi karyawan, kecil dan besarnya tunjangan finansial yang diberikan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan bersumber pada besar serta rendahnya absensi karyawan itu sendiri. Kesejahteraan karyawan PDAM Tirtanadi ini memiliki tingkat kehadirannya besar setiap bulannya menyebabkan tunjangan yang sudah diberikan akan lebih rendah, dan begitu pun sebaliknya. Sehingga bisa dipahami dari sistem yang digunakan oleh PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan kompensasi dapat mempengaruhi kedisiplinan setiap karyawannya.⁸

Faktor penting lain yang mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan adalah motivasi. Tingkah laku seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimilikinya yang selanjutnya akan menentukan tinggi rendahnya disiplin kerja para karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Gibson, karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.⁹

⁸Hasil observasi pada kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan, 11 Juni 2021 pukul 09.30 WIB.

⁹Gibson Ivancevich Donnely, *Organisasi* (Jakarta: Gelora Aksara, 1997), hlm.123.

Motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.¹⁰ Adanya perilaku spontan dalam diri untuk bertindak disiplin merupakan tanggapan secara alami terhadap atasan yang memiliki komunikasi cakap dan tanggap kepada bawahannya atas tindakan yang dilakukan yang disebut motivasi.

Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan tidak ada rasa motivasi yang ada pada diri karyawan, dapat dilihat masih banyak yang menganggap pekerjaan sebagai rutinitas saja hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang absen.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merasa tertarik mengungkap masalah tersebut dengan melakukan penelitian dengan menggunakan judul :”**Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pdam Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan deskripsi yang telah dijabarkan dalam latar belakang di atas, peneliti dapat mengidentifikasi adanya masalah yaitu:

1. Lingkungan kerja yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

¹⁰Yuswardi Yuswardi, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam,” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 2 (December 30, 2020): 60, <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i2.4326.hlm.64>.

2. Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan belum memuaskan bagi karyawan.
3. Kurang adanya dorongan yang menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.
4. Masih terdapat karyawan yang melanggar kedisiplinan dalam bekerja seperti tidak datang tepat waktu dan memperpanjang jam istirahat.
5. Kurangnya fasilitas kerja yang masih kurang memadai.

C. Batasan Masalah

Menurut identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, di ketahui beberapa permasalahan di lingkungan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Untuk menghindari meluasnya pembahasan dan supaya penelitian ini fokus pada permasalahan yang hendak di bahas, hingga penelitian ini di batasi hanya meneliti pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?

3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan?

E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel diperlukan untuk memudahkan pengukuran dalam penelitian variabel-variabel yang akan diteliti. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun yang menjadi definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektivitas kerja karyawan. Yang bentuknya dapat berupa lingkungan materiil seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi tempat kerja 2. Suasana kerja 3. Adanya fasilitas yang lengkap 4. Hubungan dengan rekan kerja.¹² 	Ordinal

¹²Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hlm.71.

	hubungan sosial antar personal perusahaan. ¹¹		
Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan bekerja. Dengan adanya kompensasi karyawan akan termotivasi terhadap pekerjaannya untuk menjadi lebih produktif. ¹³	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat gaji 2. Prosedur pembayaran 3. Tingkat tunjangan 4. Penentuan tunjangan 5. Administrasi tunjangan.¹⁴ 	Ordinal
Motivasi Kerja (X3)	Adanya suatu hal yang membuat semangat dan dorongan seorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. ¹⁵	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan 2. Kompensasi yang memadai 3. Jaminan pekerjaan 4. Status dan tanggung jawab.¹⁶ 	Ordinal
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja 3. Tanggung jawab 	Ordinal

¹¹Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm.20.

¹³Lilis Suryani, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep Dan Praktek* (Banten: Desanta Publisher, 2020), hlm.211.

¹⁴Dwi Vita Lestari Soehardi, *Mencapai Kinerja Optimal* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), hlm.142-143.

¹⁵Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm.2.

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, hlm.116-120.

	ketaatan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.	tinggi 4. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. ¹⁷	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan hasil rumusan masalah di atas maka dalam riset penelitian ini di tujukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

G. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini pastinya diharapkan sanggup memberikan manfaat dan kontribusi kepada berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti

¹⁷*Ibid.,hlm.29.*

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengalaman, pengetahuan, serta wawasan dalam menerapkan ide yang di terima oleh peneliti selama berada di bangku perkuliahan dan sebagai persyaratan untuk bisa menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) pada Jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

b. Bagi Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Di harapkan studi penelitian ini bisa digunakan sebagai masukan untuk industri dalam meningkatkan serta menambah disiplin kerja sehingga menjadikannya lebih baik lagi untuk kedepannya.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mendalami materi terutama yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H. Sistematika Pembahasan

BAB I: Pada bab ini Menjelaskan tentang latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II: Menjelaskan mengenai uraian tentang teori-teori yang membahas tentang lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan disertai dengan kerangka pikir yang menunjukkan lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, motivasi kerja yang mempengaruhi disiplin kerja dan hipotesis sebagai dugaan sementara.

BAB III berisi Penjelasan secara rinci mengenai semua unsur metode penelitian yang dilakukan, yaitu penjelasan mengenai jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, serta teknik analisa data.

BAB IV berisi hasil penelitian tentang gambaran umum obyek penelitian, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB V berisi penutup tentang kesimpulan dari penelitian ini serta saran apa yang diperoleh dari hasil penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari bahasa Inggris *discipline* yang berakar dari kata *disciple* yang berarti murid, pengikut, penganut, atau seseorang yang menerima pengajaran dan menyebarkan ajaran tersebut. Disiplin yang berasal dari kata *discipline* dapat berarti peraturan yang harus diikuti, bidang ilmu yang dipahami, ajaran, hukuman atau etika, norma, tata cara dan bertingkah laku. *Disciplinarian* bermakna orang yang menegakkan disiplin atau menegakkan peraturan.

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

18

Imam Mohtar mengidentifikasi adanya tiga element yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu: elemen manajerial yang mengandalkan segalanya tergantung kepada satu pemimpin, elemen tim yang memiliki ketergantungan kepada kelompok secara

¹⁸Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm.121.

bersama, dan elemen diri sendiri yang mengandalkan kepada kinerja pribadi dengan pengalaman dan kontrol pribadi.¹⁹

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Disiplin kerja di bagi dalam dua bentuk yakni disiplin diri (*self discipline*) dan disiplin kelompok (*group discipline*). Adapun kedua bentuk disiplin tersebut adalah:

1) Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan disiplin yang berkembang atau di kontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggungjawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan perusahaan.

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menunjang disiplin, baik yang di tanamkan oleh keluarga ataupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin juga dapat berkembang apabila di dukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai oleh perlakuan yang konsisten dari pimpinan. Selain itu, pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan

¹⁹Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja* (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), hlm.46.

modal peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

20

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya seorang karyawan dalam mengerjakan suatu tugas dan tanggungjawab yang di berikan kepadanya dengan baik tanpa pengawasan atasan, pada dasarnya karyawan telah sadar akan disiplin yang harus dipatuhi oleh dirinya. Apalagi jika tugas tersebut terkait dengan dalam dimensi waktu; suatu proses kerja yang di pengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidaksiplinan dalam suatu pekerjaan akan menghambat pekerjaan yang lain.

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi atau perusahaan bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih di perlukan disiplin kelompok. Hal ini di dasarkan atas pandangan bahwa di dalam kelompok kerja terdapat standar ukuran prestasi yang telah di tentukan. Dapat di katakana bahwa standar ukuran prestasi, salah satunya melalui disiplin yang di terapkan oleh organisasi maupun perusahaan.

²⁰Amiruddin, *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor* (Pasuruan: Qiara Media, 2019), hlm.25.

Disiplin kelompok terbentuk merupakan gabungan dari disiplin diri yang telah tumbuh dan berkembang dalam diri karyawan, artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Apabila satu di antara sekian ribu karyawan bekerja tidak sungguh-sungguh akan mengganggu mekanisme kerja yang lain. Adakalanya, disiplin kelompok juga memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri.²¹

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebenarnya dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan dari disiplin kerja itu sendiri sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya.

Disiplin kerja yang dilakukan secara terus-menerus oleh manajemen dimaksudkan agar para karyawan memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri bukan karena adanya sanksi, yang dikutip dari Arief Subyantoro mengemukakan tujuan dilaksanakannya disiplin kerja, sebagai berikut:

- 1) Pembentukan sikap kendali diri yang positif. Sebuah organisasi sangat mengharapkan para karyawannya

²¹*Ibid*, hlm.26-27

memiliki sikap kendali yang positif sehingga ia akan berusaha untuk mendisiplinkan dirinya sendiri tanpa harus ada aturan yang akan memaksanya dan ia pun akan memiliki kesadaran untuk menghasilkan produk yang berkualitas tanpa perlu banyak diatur oleh atasannya.

- 2) Pengendalian kerja. Agar pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan dari organisasi maka dilakukan pengendalian kerja dalam bentuk standar dan tata tertib yang diberikan oleh organisasi.
- 3) Perbaiki sikap. Perubahan sikap dapat dilakukan dengan memberikan orientasi, pelatihan, pemberlakuan sanksi, dan tindakan-tindakan lain yang diperlukan karyawan.²²

d. Indikator Disiplin Kerja

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

Hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

²²Arief Subyantoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), hlm.230-231.

3) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

4) Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.²³

e. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan ikhlas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seseorang yang bekerja secara berorganisasi

²³Raja Maruli Tua Sitorus, *Loc. Cit.*

menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Alquran surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ
 مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ^{قُل} إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
 مَا بِأَنْفُسِهِمْ ^{قُل} وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ^ج
 وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ ^ج مِنْ وَالٍ 

Atinya:“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Kementrian Agama RI: 2012).

Dalam QS. Ar-Ra'd ayat 11, manusia dituntut untuk melakukan suatu pekerjaan secara optimal, karena setiap proses adalah gambaran dari suatu hasil yang diperoleh.

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur'an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surah An-Nisa ayat 59:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ^ط فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى
 اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ^ج
 ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا 

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Kementrian Agama RI: 2012).²⁴

f. Teori Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno mengatakan bahwa “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.”²⁵

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.²⁶

Menurut Siagian, menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk

²⁴Wahidah Abdullah, “Disiplin Kerja Dalam Islam,” n.d., hlm.161-162.

²⁵Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm.96.

²⁶Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Lubuk Agung, 2009), hlm.129.

pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.²⁷

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

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sama saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen perusahaan, dimana seorang karyawan tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan betah bekerja di perusahaan.

²⁷Siagian, Sondang P, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm.305.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen perusahaan. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja:

- 1) Menurut Mangkunegara, lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.
- 2) Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh sejalan dengan pendirian perusahaan, manajemen perusahaan selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan.²⁸

²⁸Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2 (September 2019): 14, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667.hlm.173>

b. Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.²⁹

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Arep dan Hendri, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang di peroleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat di selesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan di selesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang di tentukan. Prestasi kerjanya akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

²⁹Eni Mahawati, dkk., *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm.121.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan disiplin karyawan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri dapat tercipta jika adanya komunikasi yang baik atasan dan bawahan.³⁰

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Warna, untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna yang tepat.
- 2) Kebersihan, lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
- 3) Penerangan, penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

³⁰Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Universitas Trisakti, 2013), hlm.532-533.

- 4) Pertukaran udara, kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
- 5) Jaminan terhadap keamanan, adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan, konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
- 7) Tata ruang, penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.³¹

e. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata sebagai bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nikmat. Jika seseorang telah dapat menikmati pekerjaannya, maka akan muncul kreativitas-kreativitasnya. Namun jika bawahan berada di bawah tekanan (*under pressure*) yang begitu kuat dari pimpinan yang galak, tidak bersahabat. Maka seorang karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

³¹Ida Bagus Udayana Putra, dkk., *Anteseden Kinerja Pegawai* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), hlm.22.

Dalam Islam faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah saw. Dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain.³² Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surat Ali Imran: 159.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظًا
الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا^ط مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ^ط وَأَسْتَغْفِرْ
لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى
اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka

³²Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah Dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm.61.

bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”³³

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.³⁴ Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman.

Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.³⁵

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah komponen utama terciptanya kepuasan kerja dan berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadi kalangan

³³Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Terjemah* (Bandung: Diponegoro, 2000), hlm.56.

³⁴Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020), hlm,109.

³⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: CV. Mandar Maju, 2001), hlm,12.

karyawan untuk menyesuaikan perilakunya. Serta merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk menambah prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Serta sistem kompensasi yang baik hendak membagikan kepuasan untuk karyawan, dan mengizinkan organisasi dapat mempertahankan karyawan agar betah bekerja.

Masyarakat dan karyawan menyangka kompensasi sangat berarti keberadaannya, karena besarnya kompensasi untuk karyawan mencerminkan dimensi nilai karya mereka diantara para karyawan. Dengan adanya tingkat kompensasi yang tidak terbatas, karyawan dapat menentukan standar kehidupannya, sedangkan kompensasi yang relative dapat menunjukkan jabatan, dan harga diri. Jadi apabila para karyawan memandang kompensasi tidak terpenuhi oleh pihak perusahaan, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja bisa turun secara dramatis.³⁶

b. Tujuan Sistem Kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem yang baik ini akan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

³⁶Noor Arifin, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus" (Jepara: Unisnu Press, 2013), hlm.89.

1) Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

3) Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.³⁷

4) Memperoleh Karyawan yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak mempunyai peluang untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

³⁷Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.154.

5) Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

6) Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.³⁸

c. Manfaat Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi secara adil dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sekaligus dapat meningkatkan disiplin karyawan.

Menurut Kasmir, terdapat manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi yaitu:

1) Loyalitas Karyawan Meningkat

Pemberian kompensasi yang besar akan membuat karyawan bekerja secara sungguh-sungguh dan

³⁸*Ibid.*, hlm.155.

menumbuhkan rasa memiliki perusahaan semakin besar. Karyawan akan setia kepada perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang di tugaskan.

2) Motivasi Kerja Meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan karyawan untuk terus bekerja.

3) Semangat Kerja Meningkat

Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin semangat untuk bekerja. Karyawan juga pantang menyerah terhadap kendala atau masalah yang sedang dihadapi sehingga selalu ada solusi.

4) Memberikan Rasa Aman

Pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga tidak menimbulkan kegelisahan dalam bekerja. Karyawan akan lebih fokus bekerja tanpa terganggu dengan pikiran tentang kompensasi yang diterimanya.

5) Komitmen Terhadap Perusahaan Meningkat

Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan

kepada perusahaan dan akan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan.³⁹

d. Bentuk-bentuk Kompensasi

Ada beberapa bentuk kompensasi yang biasa di berikan perusahaan kepada para karyawan mereka, secara umum dapat berupa imbalan finansial (*material*) dan non finansial (*inmaterial*). Pada dasarnya kompensasi dapat di bedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

- 1) Kompensasi langsung merupakan kompensasi langsung di rasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, dan intensif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar.
- 2) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang tidak dapat di rasakan secara langsung oleh karyawan yakni berupa *benefit* dan *service*.⁴⁰

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

- 1) Kepuasan individu terhadap kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi. Kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang di harapkan, apabila kompensasi yang diterima terlalu kecil jika dibandingkan dengan harapannya.

³⁹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Press, 2016), hlm.238-239.

⁴⁰Resti Hardianti, *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan* (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018), hlm.19.

- 2) Kepuasan dan ketidakpuasan karyawan akan kompensasi juga timbul karena karyawan membandingkan dengan karyawan lain di bidang pekerjaan dan organisasi sejenis. Rasa ketidakpuasan akan semakin muncul manakala atasan mereka bersifat tidak adil dalam memperlakukan bawahan serta memberikan wewenang yang berbeda untuk karyawan dengan level jabatan yang sama.
- 3) Karyawan sering salah persepsi terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Hal ini terjadi karena perusahaan tidak mengkomunikasikan informasi yang akurat mengenai kompensasi dan tidak mengetahui jenis kompensasi yang dibutuhkan oleh karyawan.
- 4) Kepuasan dan ketidakpuasan akan kompensasi juga bergantung pada variasi dari kompensasi itu sendiri. Kompensasi tersebut mempunyai fungsi yang berbeda sehingga kombinasi variasi kompensasi yang baik akan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.⁴¹

f. Kriteria Pemberian Kompensasi

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu organisasi terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompensasi suatu organisasi dapat berubah dari waktu ke waktu. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan ketentuan pemberian kompensasi ini

⁴¹Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai* (Klaten: Lakeisha, 2021), hlm.23.

antara lain: keadaan perekonomian suatu negara, kebijakan pemerintah, tuntutan organisasi karyawan, perkembangan ilmu dan teknologi, dan sebagainya. Namun demikian, agar perubahan ketentuan tersebut tidak begitu menimbulkan kegoncangan, ada beberapa kriteria yang perlu di perhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1) Biaya Hidup

Kriteria biaya ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan, atau kebutuhan karyawanlah yang dipentingkan. Dengan mempergunakan kriteria biaya hidup ini dimaksudkan agar karyawan suatu organisasi dapat tetap mempunyai produktivitas yang optimal, maka mereka harus memperoleh kompensasi sebesar biaya hidup pada saat ini. Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadinya inflasi di masyarakat. Artinya meskipun ada inflasi yang berarti biaya hidup naik, maka kompensasi pun akan mengikutinya.

2) Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan, sudah barang tentu akan meningkatkan penghasilan dari organisasi yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya persatuan produksi lebih rendah, dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi. Dengan kata lain keuntungan organisasi ini para karyawan juga mempunyai andil. Maka

logislah apabila hal ini perlu di jadikan kriteria untuk pemberian kompensasi kepada karyawan.

3) Skala Upah atau Gaji yang Umum Berlaku

Memang sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi yang umum berlaku, karena bervariasinya jenis organisasi, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya organisasi. Organisasi pemerintahan, perusahaan milik negara, swasta, swasta besar dan kecil, dan sebagainya mempunyai skala penggajian yang berbeda-beda. Akan tetapi secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi bagi karyawannya.

4) Kemampuan Membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan organisasi. Dari sini selalu terlihat bahwa kompensasi biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi para karyawan.

Namun demikian, biaya-biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar organisasi itu tetap berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian kompensasi

ini kemampuan membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu di perhitungkan.

5) Upah atau Gaji sebagai Alat untuk Menarik Mempertahankan dan Memberikan Motivasi kepada Karyawan

Perusahaan yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya. Di samping itu organisasi yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para karyawannya. Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka, apabila di berikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang di berikan.⁴²

g. Kompensai Dalam Perspektif Islam

Upah (al-Ujrah) adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh orang yang mempekerjakan kepada orang yang dipekerjakan berdasarkan akad-akad tertentu. Dan secara khusus berhubungan erat dengan akad ijarah, suatu akad terhadap manfaat suatu benda atau jasa tertentu dengan jumlah imbalan (*iwadh*) yang jelas. Secara etimologi kata *al-ujrah* berarti *al-jaza* (balasan) yang berarti *al-thawab* (pahala).

⁴²Notoatmodjo, *Op.Cit.*, hlm.159-161.

Al-Maliki mengatakan bahwa upah adalah setiap harta yang diberikan sebagai kompensasi atas pekerjaan yang dikerjakan manusia, baik berupa uang maupun barang. Selanjutnya, bahwa kompensasi yang berupa uang jika dikaitkan dengan barang dinamakan harga (*thaman*), dan jika dikaitkan dengan tenaga dinamakan upah (*al-ujrah*).⁴³

Berikut landasan hukum tentang ujah dapat ditemukan dalam QS. At-Taubah Ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ^ط وَسُتُرْدُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”

Quraish Shihab dalam karyanya, Tafsir Al Misbah menjelaskan, QS. At Taubah: 105: sebagai berikut: “*Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang sholeh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran*

⁴³Al-Maliki dan Abdurrahman, *Politik Ekonomi Islam* (Bangil: Al-Izzah, 2001), hlm.32.

amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.⁴⁴

4. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Karyawan dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan bukan semata objek dalam pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga menjadi subjek/pelaku. Karyawan dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya dalam pekerjaan.

Selain itu, karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan di harapkan memberikan imbalan dan penghargaan kepada karyawan secara adil sehingga dapat memberikan motivasi kerja.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para

⁴⁴Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm.29.

karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁴⁵

b. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Menurut Fahmi Irham (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu: Motivasi dari luar muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi dari dalam diri seseorang motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti.

Terdapat dua metode motivasi yaitu: motivasi langsung, yaitu motivasi yang di berikan secara langsung kepada seorang individu untuk memenuhi kebutuhannya, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan bonus. Dan motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang berupa fasilitas pendukung untuk memunculkan semangat kerja sehingga karyawan betah melakukan pekerjaannya.⁴⁶

⁴⁵Lendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan: Qiara Media, 2021), hlm.38-39.

⁴⁶Iskandar, *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018), hlm.26.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1) Faktor Internal

- a) Kebutuhan Fisiologis, di tunjukkan dengan kebutuhan dasar manusia, oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan jasmani atau fisik, kebutuhan ini berupa pemberian kebutuhan sandang, papan dan pangan.
- b) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, di tunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang di antaranya seperti adanya tunjangan kesehatan dan jasmani di hari tua.
- c) Kebutuhan Sosial, di tunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk di terima oleh orang lain dan kebutuhan akan rasa perasaan ikut berpartisipasi.
- d) Kebutuhan Akan Penghargaan, di tunjukkan dengan pujian dan promosi berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

2) Faktor Eksternal

- a) Kondisi Lingkungan Kerja, meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi Yang Memadai, yang merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.
- c) Supervisi Yang Baik, fungsi supervise adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervise dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.
- d) Adanya Jaminan Pekerjaan, hal ini mau membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karir yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.
- e) Peraturan Yang Fleksibel, biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus di komunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan.⁴⁷

⁴⁷Iendy Zelviean Adhari, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Pasuruan: Qiara Media, 2021), hlm.55-58.

d. Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah Al-Jumu'ah yang berunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ
وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ
تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.”⁴⁸

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut di karenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya.

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanankan niat yang sungguh-sungguh, dan

⁴⁸Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan Terjemahnya* (Bandung: CV Diponegoro, 2010), hlm.554.

selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus.⁴⁹

B. Penelitian Terdahulu

Untuk menguatkan studi penelitian ini, oleh karena itu peneliti mengambil riset penelitian terdahulu yang bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul/Tahun	Hasil Penelitian
1.	Ayucitra Jalesveva Widyataqwa, dan Dwiyani Az Zahroh, Universitas Negeri Semarang.	Analisis Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Hasil Kinerja Dan Prestasi Kerja Karyawan. 2020	Hasil dari penelitian ini adalah motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu, ditemukan bahwa tidak hanya motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, akan tetapi kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2.	Boby Andhika Pratama, Sekolah tinggi ilmu ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dream Tour & Travel Surabaya, 2020.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan hasil yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. DREAM TOUR & TRAVEL serta kompensasi yang diberikan karyawan bisa dibilang terpenuhi dan sesuai dengan harapan karyawan meskipun ada beberapa hak kompensasi yang seharusnya diberikan tetapi tidak diberikan, secara tidak langsung hal tersebut tidak mengganggu kinerja karyawan

⁴⁹Purnamie Titisari, *Motivasi Kerja Dalam Islam* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), hlm.27.

			dalam melakukan pekerjaannya.
3.	Fachri Husaini, Universitas Muhammadiyah Gresik.	Pengaruh gaji, kepuasan kerja, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, dan beban kerja terhadap Turnover Intention di Semen Indonesia Foundation, 2020.	Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Gaji Berpengaruh Terhadap Turnover Intention, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Tidak Berpengaruh Terhadap Turnover Intention, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Turnover Intention.
4.	Yuswardi, Universitas Internasional Batam.	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam, 2020.	Hasil dari penelitian ini bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dari gerai Alfamart dan Indomaret di Batam. Dan diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan dalam merancang program peningkatan kinerja karyawan yang akan menopang pertumbuhan usaha menjadi lebih baik lagi.
5.	Suwanto, Universitas Pamulang.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, tahun 2019.	Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa sebesar 64,1 % Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% di pengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6.	Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo, STIEI AMA Salatiga.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap	Variabel disiplin kerja mempunyai hasil yang positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja ada pengaruh

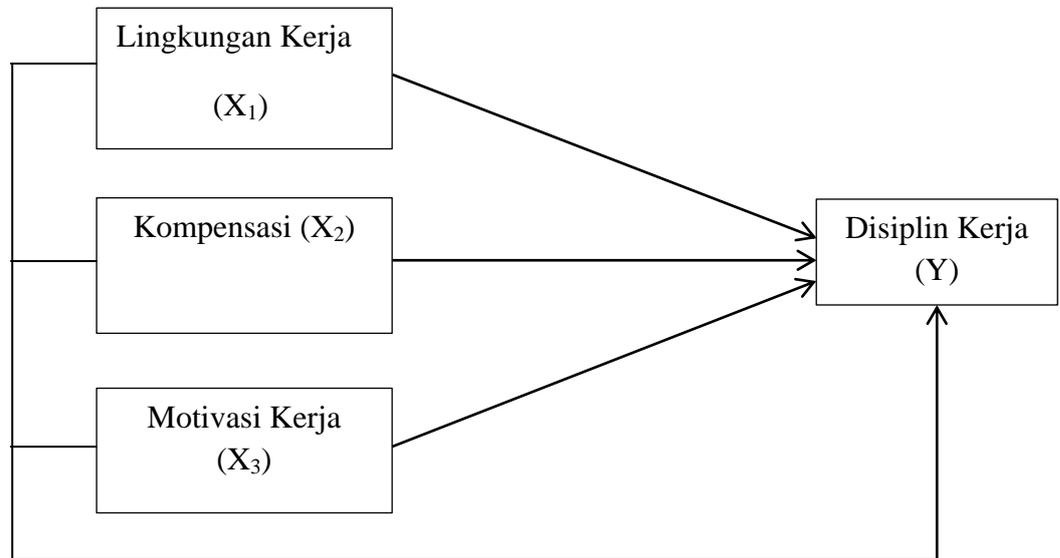
		Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang, 2018	signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan variabel lingkungan kerja mempunyai hasil negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
7.	Yopi Yunsepa, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dwi Dwisakti Baturaja.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Sogm Pada PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung, 2018.	Hasil dari penelitian ini bahwa karyawan pabrik SOGM PT Perkebunan Minanga Ogan Region Sumsel-Lampung telah merasakan kepuasan kerja dimana lingkungan kerja sudah cukup baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik pula. Komunikasi antar karyawan terjalin sangat baik, ini membuktikan bahwa karyawan dapat bekerjasama dalam tim, begitu pula kompetensi yang tercipta dalam tim dan pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan sudah sesuai.
8.	Agus Budi Purwanto, dan Octavia Wulandari, STIE Pelita Nusantara Semarang.	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, 2016.	Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Serta motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9.	Ilham Hidayat, Universitas Langlangbuana.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di Departemen Spinning 5B PT. Dhanarmas Concern Tahun	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

		2016.	
10.	Quinerita Stevani Aruan, dan Mahendra Fakhri, Universitas Telkom Bandung.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia, 2015.	Tanggapan responden mengenai keadaan lingkungan kerja fisik tergolong cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden yang secara deskriptif dijelaskan bahwa sebagian faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, sumber udara, serta keamanan kerja masih memiliki keadaan yang cukup baik dan dapat mempengaruhi dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan.

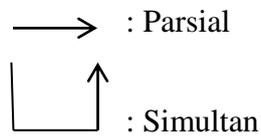
C. Kerangka Berfikir

Adapun kerangka berfikir dari penelitian tersebut yaitu:

Gambar II.1
Kerangka Berfikir



Keterangan:



Dari kerangka pikir diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Dengan adanya lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif kepada disiplin kerja karyawan. Dengan hal ini, memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tersedia, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Dan jika kompensasi yang dibagikan oleh perusahaan terpenuhi, maka para karyawannya dapat memaksimalkan disiplin kerja, dengan mematuhi

peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Serta dengan adanya motivasi yang dimiliki setiap karyawan, dapat dijadikan sebagai pacuan untuk mencapai kebutuhan hidupnya. Dan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dengan adanya sikap positif terhadap kondisi kerja, dapat membantu karyawan untuk menjadi lebih termotivasi lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan mengenai asumsi yang akan di uji kebenarannya, atau dapat dikatakan sebagai bagian jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang diteliti. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara nilai sampel dengan nilai hipotesis pada data populasi dan sampel. Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H_{a2} : Terdapat pengaruh kompensasi dengan disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh kompensasi dengan disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H_{a3} : Terdapat pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dengan disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H_{a4}: Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

H₀₄: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor PDAM Tirtanadi Padangsidimpuan Kabupaten Tapanuli Selatan yang beralamat di Jalan Cut Nyak Dhin No. 9 Padangsidimpuan. Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Juni 2021 sampai November 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data kuantitatif (data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan). Menurut Abdurrahman Fathoni “Penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang mempunyai dukungan pencapaian validitas yang tinggi reliabilitasnya”.⁵⁰

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Pada umumnya penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan juga sebagai penelitian deskriptif.⁵¹

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka

⁵⁰Abdurrahman Fathoni, *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hlm.60.

⁵¹Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm.105-106.

penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi.⁵² Adapun populasi untuk penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan yang berjumlah 65 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik, atau ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel juga bisa dikatakan sebagai bagian kecil yang diambil dari anggota populasi berdasarkan ketentuan yang sudah ditentukan sehingga mampu digunakan untuk mewakili populasinya.⁵³ Sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan sebanyak 65 orang.

D. Sumber Data

Sumber data informasi dalam penelitian ini yang bersumber pada metodologi riset di atas. Terbentuk dari dua sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitian secara khusus. Dan data primer yang diperoleh dengan cara memberi kuesioner pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

⁵²Ismail Nurdin, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), hlm.91.

⁵³*Ibid.*, hlm.95.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh pihak lain, bukan dari peneliti sendiri untuk tujuan lain. Ini mengandung arti bahwa peneliti sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan. Dan data sekunder dari penelitian ini adalah buku-buku dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian ini.

E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data adalah prosedur pengambilan data yang berpengaruh terhadap kualitas data, oleh karena itu harus diikuti secara teratur. Instrumen pengumpulan data juga alat yang dipilih serta dipakai oleh peneliti dalam kegiatannya, untuk mengumpulkan kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah. Adapun instrument yang digunakan dalam teknik pengumpulan data ini adalah:

1. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah sesuatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung atau peneliti tidak langsung bertanya jawab dengan responden. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam pengukuran angket dengan memakai skala likert ataupun juga yang biasa digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, anggapan seorang ataupun kelompok.⁵⁴

⁵⁴Sudaryono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Prenada Media, 2016), hlm,77.

Tabel 3.1
Skala Likert

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

2. Pengamatan (Observasi)

Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang di jadikan obyek pengamatan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan secara langsung pada karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Dengan tujuan untuk memperoleh gambaran tentang kondisi penelitian yang ingin diteliti.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrument dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat, pengujian validitas data dengan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan pada responden dengan menggunakan bentuk kuesioner dengan tujuan untuk mengungkap sesuatu.⁵⁵

Hasil perhitungan r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan tariff signifikan 5% jika t hitung $>$ t tabel maka variabel yang diuji valid.⁵⁶

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu analisa yang digunakan untuk mengenali konsistensi perlengkapan ukur yang umumnya memakai kuesioner. Apakah perlengkapan ukur tersebut hendak memperoleh pengukuran yang senantiasa tidak berubah-ubah, seandainya pengukuran diulang kembali. Untuk memastikan apakah instrumen reliabel ataupun tidak memakai batas 0, 6.

⁵⁵Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014), hlm.51.

⁵⁶Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.383.

Kualifikasi pengujian adalah apabila nilai dalam penelitian ini nilai $r > 0,6$, maka dapat dikatakan instrument nya reliabel. Dan jika nilai $r < 0,6$ hingga instrumen nya dikatakan tidak reliabel, perhitungan diuji dengan dorongan aplikasi SPSS 25.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen atau keduanya berkontribusi normal. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.⁵⁷ Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah uji *kolmogrov smirnov*. Jika nilai signifikan dari hasil uji *kolmogrov smirnov* $> 0,05$ maka berdistribusi normal dan sebaliknya berdistribusi tidak normal.⁵⁸

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel terikat. Menurut Sugiono jika tidak linear maka analisis regresi tidak bisa di lanjutkan.

⁵⁷Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.181.

⁵⁸Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN MALIK Press, 2011), hlm.178-179.

Dapat dikatakan linearitas apabila nilai signifikan pada linearitas $< 0,10$.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah analisa yang dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan antara varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang dapat melengkapi persyaratan adalah di mana adanya kesamaan varians, dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas.⁵⁹

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (variabel terikat). Nilai koefisien determinasi berkisar

⁵⁹Ansolino, *Buku Ajar Ekonometrika* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm.94.

antara 0-1. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel dependen (variabel terikat) sangat terbatas. Sebaliknya, nilai koefisien determinasi yang besar dan mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel-variabel independen (variabel bebas) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (dependen).⁶⁰

b. Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) biasanya mengungkapkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Ketentuan dalam uji parsial (t) adalah jika t hitung lebih kecil ($<$) dari t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sedangkan apabila t hitung lebih besar ($>$) dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan berdasarkan signifikansi jika $sign > 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $sign < 0,05$ maka H_0 ditolak.

c. Uji Simultan (f)

Uji Simultan digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama dari variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi Kerja (X_3) terhadap disiplin kerja karyawan. Untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel

⁶⁰Slamat Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen* (Sleman: CV Budi Utama, 2020), hlm.141.

independen terhadap variabel dependen uji ini tepat untuk analisis berganda.⁶¹

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan ikatan secara linear antara dua ataupun lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linear berganda yakni sesuatu perlengkapan analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel leluasa ataupun lebih terhadap variabel terikat buat meyakinkan terdapat ataupun tidaknya ikatan guna ataupun ikatan kausal anantara dua variabel leluasa ataupun lebih dengan satu variabel terikat.⁶² Adapun regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), motivasi kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y). Bentuk persamaan regresi linear berganda antara lain:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen

α : Konstanta

b : Konstanta variabel X terhadap Y

X : Variabel independen

e : *Prediction error* (tingkat kesalahan)

⁶¹Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang* (Palembang: Skripsi, 2017), hlm.69.

⁶²Miftahul Hasanah dkk, *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang* (Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020), hlm.22.

Jadi, dari persamaan rumus diatas maka dapat dituliskan sebagai berikut:

$$DK = \alpha + b_1LK + b_2K + b_3MK + e$$

Keterangan:

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

K : Kompensasi

MK : Motivasi Kerja

α : Konstanta

b_1b_2 : Koefisien regresi linear berganda

e : Error (tingkat kesalahan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Pada zaman Kolonial Belanda yaitu tepatnya pada Tahun 1935 diadakan pembangunan Pengolahan Air Bersih di Sipirok dengan sumber air sibuni-buni yang terleyal di lereng Gunung Sibual-Buali dengan kapasitas produksi $\pm 20\text{L/detik}$ yang disalurkan untuk kebutuhan masyarakat Sipirok pada masa itu, yang merupakan cikal bakal berdirinya pengolahan air bersih di bumi Tapanuli Selatan. Dalam masa pemerintahan Jepang juga diadakan pembangunan penambahan jaringan pipa untuk menambah pelayanan di Daerah Sipirok, akan tetapi data tentang panjang pipa yang ditambah tidak ada penjelasan.

Setelah zaman Kemerdekaan yaitu tepatnya tahun 1961 mulailah dilaksanakan pembangunan instalasi sumber air Oppu Simakkar (Oppu Makkal) di Desa Sihopur, Kecamatan Padangsidimpuan Barat pada waktuitu yang ditujukan untuk pelayanan di Kota Padangsidimpuan dengan kapasitas produksi $\pm 25\text{ L/detik}$ yang modalnya diperoleh dari penyertaan modal Pemda Tingkat II Tapanuli Selatan yang pelaksanaannya oleh Dinas pekerjaan umum Tk. II Tapanuli Selatan dengan panjang pipa transmisi dan pipa distribusi 21.000 m dengan sistem aliran tanpa bak pengumpulan.

Pada tahun 1968, mengingat pada waktu itu pelanggan belum banyak, maka dibangunlah bak pengumpulannya itu *Reservoir* (bak air) di Sarampak Losung Batu dengan Volume 450 m³ dan bak *Reservoir* (bak air) di Bakaran Batu Sitamiang, dengan volume 250 m³ dan tujuannya untuk mengumpulkan air sekaligus dapat mengalirkan air ke daerah pelayanan Kota Padangsidempuan.

Pengelolaannya dibawah naungan Penda Tk. II Tapanuli Selatan, dengan diberi nama Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, dan namanya diambil dari nama seorang tokoh penyebar Agama Islam di Tapanuli Selatan yaitu Tuanku Tambusai, dan beliau adalah pendiri Masjid pertama di Sipirok, yang kita kenal dengan namanya sekarang Masjid Raya Sori Alam Dunia Mashalih. Serta di pimpin oleh Bapak Baharuddin Harahap yang bekerja di gedung kantor Dinas Pekerjaan Umum, yang beralamat di Jalan Sudirman No. 1 Padangsidempuan atau di belakang Kantor Walikota sekarang.

Kemudian sejalan dengan perkembangan jumlah penduduk pertambahan jumlah pelanggan yang semakin pesat, maka pada tahun 1981 diadakan penambahan pipa transmisi dan distribusi diameter 100 mm-200 mm sepanjang 6.490 m, tahun 1982 juga dibangun sumber baru di Huta Tunggal I, II dan Huta Koje I, II, III dengan kapasitas produksi ± 40 L/detik dan dibantu dengan Bak Pelepas Tekan (BPT) I s/d IV, serta tahun 1983 didirikan bangunan operasi, *Reservoir* Penyanggar 1000 m³, *Water Treatment* dan pengobatan.

Pada tahun 1984 Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tambusai sesuai dengan No. 08 Tahun 1984. Berikut ini dipaparkan penambahan bangunan-bangunan dan penambahan panjang pipa dari tahun ke tahun:

- a. Menara Aerasi (CO₂) tahun 1984
- b. Penambahan pipa trans dan distribusi diameter 40 mm-250 mm : 65.800 m tahun 1984
- c. Pembangunan pengolahan air di Gunung Tua tahun 1987
- d. Pembangunan Air Bersih dengan pengolahan pasir lambat di Panyabungan tahun 1990
- e. Pembangunan IPAS di Kayu Laut tahun 1991
- f. Penambahan Sumber di Sundung dengan kapasitas 75 L/detik dan pemasangan Pipa transmisi dan distribusi ± 12.000 m tahun 1992
- g. Pembangunan IPAS di Simangambat Sipirok tahun 1993
- h. Pembangunan IPAS di Natal tahun 1993
- i. Pembangunan IPAS di Huta Koje Parsalakan Tahun 1993

Sejalan dengan perkembangan waktu dan disetuskannya Perancangan Program Marsipature Hutanabe oleh Bapak Gubernur Sumatera Utara, Raja Inal Siregar, dengan didukung Bapak Bupati Tapanuli Selatan, Soaloon Siregar, sehingga menyarankan dan mengharapkan kepada PDAM Tirtanadi Medan yang dipimpin oleh bapak Direktur Utama Ir. Kumala Siregar, untuk dapat membantu

PDAM Tambusai dalam hal pengelolaan manajemen dan operasional tentang air bersih/minum secara professional dan dengan hasil yang menguntungkan sehingga masyarakat Tapanuli Selatan dapat terlayani dengan sebaik-baiknya, maka sesuai dengan Surat Perjanjian No. 03/SPJN/Dir/1996 tanggal 11 Oktober 1996 diadakanlah Kerjasama/Manager dengan sistem bagi hasil.

Maka pada saat itu di bangunlah Surge Tank di Sihopur, dan diadakan meterisasi serta pembenahan pipa-pipa dinas yang belum memenuhi standar, sekaligus dibuat Peta (*Blad*) Kota Padangsidempuan.

Selanjutnya perjalanan pengelolaan masih belum maksimal mengingat pengorganisasian SDM dan aturan yang ada banyak kendala serta kurang mendukung demi pencapaian target, sehingga sesuai dengan Instruksi Bapak Gubernur Sumatera Utara, Tengku Rizal Nurdin, maka diadakan lagi peningkatan kerjasama menjadi Kerjasama Operasional dengan Surat Perjanjian No.06/SPJN/KS/1999 tanggal 17 Juli 1999 yang mencakup seluruh aset dan SDM PDAM Tambusai secara total pengelolaannya menjadi Cabang PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sampai sekarang. sehingga sesuai dengan Instruksi Bapak Gubernur Sumatera Utara.

PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan saat ini telah mengalami perkembangan sejak dikerjasamakan yaitu adanya penambahan panjang pipa diameter 2" = 8.457 m; 3" = 2.905 m; 4"

=175 m ; 6'' = 7.764 m ; 8'' = 3.000 m; dan 10'' =10.000 m, serta jumlah nilai investasi sebesar Rp, 7,2 Milyar.

Berikut nama-nama yang memimpin di PDAM Tambusai dan Kepala Cabang PDAM Tirtanadi periode-ke periode:

1) Direktur PDAM Tambusai:

- a) Banuaran Harahap
- b) Kanaekan Nasution
- c) Dahlan Harahap
- d) H. Ma'as
- e) Banuaran Siregar
- f) Abdul latif Lubis
- g) Rochmein Nasution
- h) Ir. Leonardi Pane
- i) Ir. Rizal
- j) Drs. H. Paruhum Nasution

2) Kepala Cabang PDAM Tirtanadi

- a) DRS. H. Paruhum Nasution 1999
- b) Drs. Syafwan MM 1999-2000
- c) IR. Zulkifli Lubis 2000-2001
- d) Drs. Wahril 2001-2004
- e) Ir. Lampo Siregar 2004-2005
- f) Ir. Hotmatua Harahap 2005-2007
- g) Syaiful Bahri Nasution 2007-2009
- h) Ir. Yusmansyah, MT 2009

- i) Ir. Pahmiuddin 2009-2012
- j) Ir. Asran Siregar 2012-2013
- k) Adam Parapat, ST 2013-2014
- l) Syahrial, ST 2015
- m) Ir. Wahab Makmur Harahap 2015-2016
- n) Ahmad Baihaqi Nasution, SE 2016-2019
- o) Umar Al Khusairi 2019-2020
- p) Masril Nasution, SE 2020-2021
- q) Dedi Gusman, S.Sos 2021 Sekarang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

PDAM Tirtanadi milik pemerintah Provinsi Sumatera Utara adalah perusahaan penyedia Air Minum dan Pengelola Air Limbah yang mengutamakan kepuasan pelanggan dan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah.

Untuk itu PDAM Tirtanadi menyediakan air bersih yang memenuhi standart kesehatan dan mengelola air limbah dengan tingkat kualitas pelayanan prima yang dapat dijangkau masyarakat guna mewujudkan lingkungan yang sehat sehingga menjadi PDAM terbaik di Indonesia.

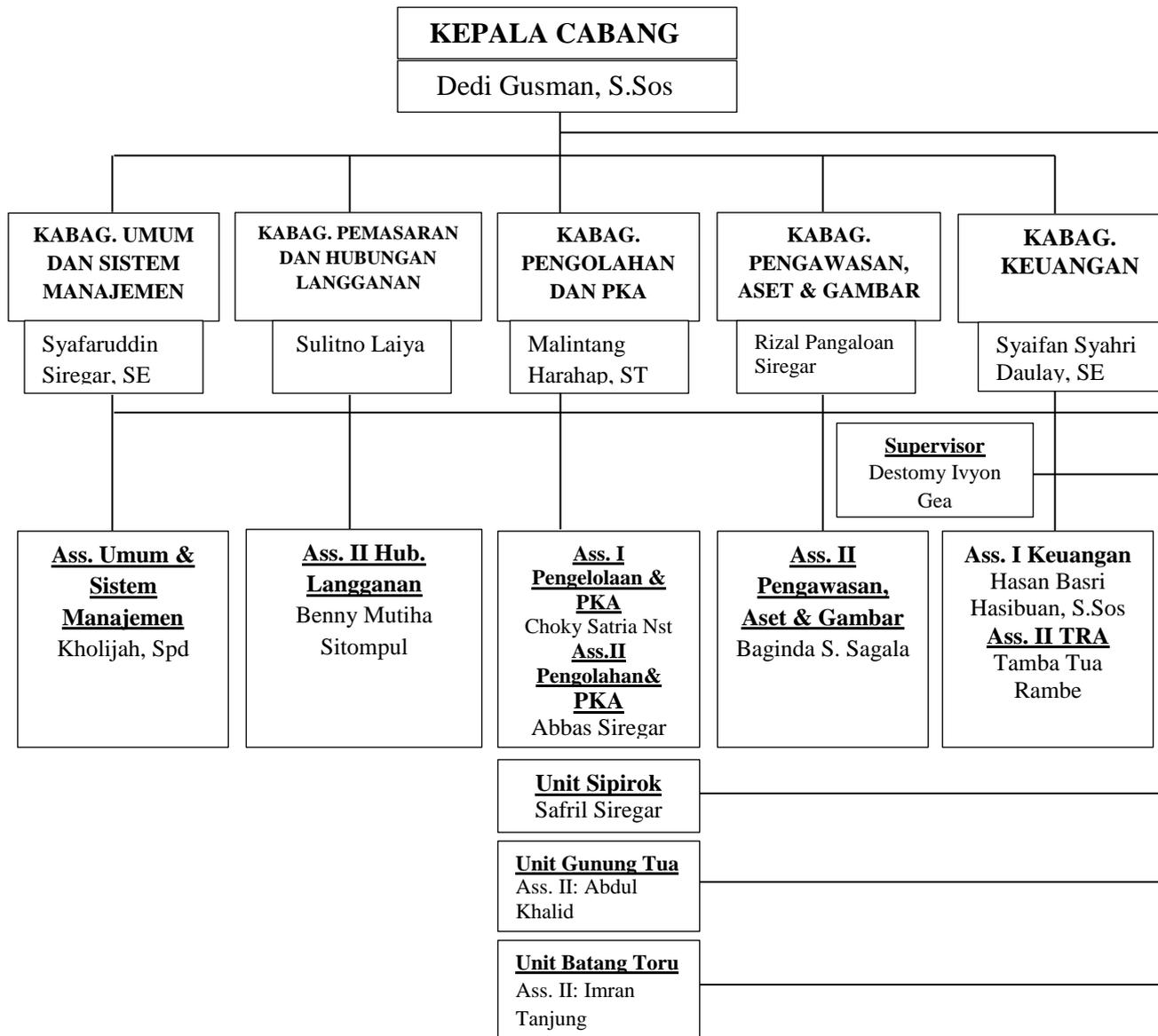
b. Misi

PDAM Tirtanadi akan dikenal sebagai Penyedia Air Minum dan Pengelola Air Limbah terbaik di Indonesia dengan mengutamakan pelayanan prima pada masyarakat di Provinsi Sumatera Utara.

3. Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Struktur organisasi disusun untuk membantu mencapai tujuan organisasi agar lebih efektif. Tujuan organisasi akan menentukan struktur organisasinya yaitu dengan menentukan seluruh pekerjaan, hubungan antar tugas, batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing tugas tersebut. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan



B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Angket Lingkungan Kerja

No. Item	r Tabel	r Hitung	Hasil
1	0,2404	0,424	Valid
2	0,2404	0,459	Valid
3	0,2404	0,519	Valid
4	0,2404	0,494	Valid
5	0,2404	0,448	Valid
6	0,2404	0,334	Valid
7	0,2404	0,532	Valid
8	0,2404	0,505	Valid
9	0,2404	0,557	Valid
10	0,2404	0,727	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel lingkungan kerja adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2404 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Angket Kompensasi

No. Item	r Tabel	r Hitung	Hasil
1	0,2404	0,523	Valid
2	0,2404	0,397	Valid
3	0,2404	0,396	Valid
4	0,2404	0,637	Valid
5	0,2404	0,640	Valid
6	0,2404	0,518	Valid
7	0,2404	0,656	Valid
8	0,2404	0,635	Valid
9	0,2404	0,571	Valid

10	0,2404	0,514	Valid
----	--------	-------	-------

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel lingkungan kerja adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2404 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Angket Motivasi Kerja

No. Item	r Tabel	r Hitung	Hasil
1	0,2404	0,814	Valid
2	0,2404	0,687	Valid
3	0,2404	0,730	Valid
4	0,2404	0,873	Valid
5	0,2404	0,879	Valid
6	0,2404	0,728	Valid
7	0,2404	0,693	Valid
8	0,2404	0,753	Valid
9	0,2404	0,762	Valid
10	0,2404	0,615	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel lingkungan kerja adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2404 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Angket Disiplin Kerja

No. Item	r Tabel	r Hitung	Hasil
1	0,2404	0,792	Valid
2	0,2404	0,775	Valid
3	0,2404	0,750	Valid
4	0,2404	0,671	Valid
5	0,2404	0,522	Valid
6	0,2404	0,784	Valid
7	0,2404	0,824	Valid
8	0,2404	0,641	Valid

9	0,2404	0,578	Valid
10	0,2404	0,700	Valid

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan 1-10 untuk variabel lingkungan kerja adalah valid. Berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,2404 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat dari tabel diatas.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.672	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,658 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.743	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,743 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.915	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,916 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

Tabel IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.888	10

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dengan 10 item pertanyaan menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,877 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan dapat diterima.

2. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57506863
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.048
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas dengan metode *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* menunjukkan nilai Asymp Sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi dengan normal.

b. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.10
Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Between Groups	(Combined) Linearity	497.241 68.710	17 1	29.249 68.710	2.290 5.380	.013 .025
Lingku ngan Kerja		Deviation from Linearity	428.531	16	26.783	2.097	.025
	Within Groups		600.205	47	12.770		
	Total		1097.446	64			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,025 < 0,10$. Maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.11
Hasil Uji Linearitas Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Between Groups	(Combined) Linearity	353.126 .101	17 1	20.772 .101	1.312 .006	.227 .937
Kompen sasi		Deviation from Linearity	353.025	16	22.064	1.393	.186
	Within Groups		744.320	47	15.837		
	Total		1097.44	64			

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,937 < 0,10$. Maka dapat dikatakan bahwa

kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Disiplin Kerja *	Between	(Combined)	306.102	13	23.546	1.517	.143
	Groups	Linearity	211.912	1	211.912	13.657	.001
		Deviation from Linearity	94.190	12	7.849	.506	.901
Motivasi Kerja	Within Groups		791.344	51	15.517		
	Total		1097.44	64			
			6				

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,10$. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.729	6.888		5.042	.000		
Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141	.036	.997	1.003
Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748	.457	.978	1.023
Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960	.000	.978	1.023

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan hasil output melalui tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance pada lingkungan kerja sebesar $0,997 > 0,10$, kompensasi dan motivasi kerja masing-masing sebesar $0,978 > 0,10$. Dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada lingkungan kerja sebesar 1,003, dan kompensasi maupun motivasi kerja memiliki nilai VIF sebesar 0,978. Nilai 1,003 dan 0,978 kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

			Lingkung an Kerja	Kompen sasi	Motivasi Kerja	Unstanda rdized Residual
Spearman's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.034	-.013	.061
		Sig. (2-tailed)	.	.785	.918	.627
		N	65	65	65	65
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.034	1.000	.127	.008
		Sig. (2-tailed)	.785	.	.315	.947
		N	65	65	65	65
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.013	.127	1.000	.058
		Sig. (2-tailed)	.918	.315	.	.649
		N	65	65	65	65
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.061	.008	.058	1.000
		Sig. (2-tailed)	.627	.947	.649	.
		N	65	65	65	65

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Output perhitungan kolerasi dengan program SPSS, N menunjukkan jumlah sampel sebanyak 65, nilai lingkungan kerja sig (2-tailed) adalah 0,627 lebih besar dari 0,05. Berarti dapat disimpulkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja tidak terdapat heteroskedastisitas. Dan nilai kompensasi sig (2-tailed) adalah 0,947 lebih besar dari 0,05 berarti dapat disimpulkan nilai signifikan variabel kompensasi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Kemudian nilai motivasi kerja sig (2-tailed) adalah 0,649 berarti dapat disimpulkan nilai signifikan variabel kompensasi tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.218	3.662

Sumber : Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka Adjust R Square sebesar 0,218 atau 21,8%. Artinya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependem yaitu disiplin kerja karyawan sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

b. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel IV.16
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.729	6.888		5.042	.000		
	Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141	.036	.997	1.003
	Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748	.457	.978	1.023
	Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960	.000	.978	1.023

Sumber : Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Untuk t_{tabel} diperoleh rumus $df = n - k - 1$ dengan jumlah responden adalah 65, jumlah seluruh variabel independen adalah 3, serta tingkat kepercayaan (α) adalah 0,05. Sehingga $t_{tabel} = 65 - 3 - 1 = 61$, di peroleh nilai $t_{tabel} = 1,999$.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar -2,141 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n - k - 1)$, $df = (65 - 3 - 1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,141 > 1,999$) dan ($0,036 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -0,748 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n - k - 1)$, $df = (65 - 3 - 1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,748 < 1,999$) dan ($0,457 > 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,960 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n - k - 1)$, $df = (65 - 3 - 1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,960 > 1,999$) dan ($0,000 < 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

c. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Tabel IV.17
Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.455	3	93.152	6.947	.000 ^b
	Residual	817.991	61	13.410		
	Total	1097.446	64			

Sumber data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji f), nilai f_{hitung} tersebut sebesar 6,947 dan untuk mencari f_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikansi 0,05 dengan $df = n-k-1 = 65-3-1 = 61$, maka diperoleh tabel 2,76. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($6,947 > 2,76$) yang artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.18
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.
		B	Std. Error	d		
				Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	34.729	6.888		5.042	.000
	Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141	.036
	Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748	.457

Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960	.000
----------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data diolah dari hasil output SPSS versi 25

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diketahui besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebagai berikut:

$$KP = 34,729 + (-0,218) Lk + (-0,071) K + 0,434 Mk + e$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta senilai 34,729, menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai disiplin kerja adalah sebesar 34,729.
- 2) Koefisien lingkungan kerja sebesar -0,218, menunjukkan arah hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja. Setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,218 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.
- 3) Koefisien kompensasi sebesar -0,071, menunjukkan arah hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dengan disiplin kerja. Setiap kenaikan kompensasi sebesar satu satuan, maka disiplin kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,071 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.
- 4) Koefisien motivasi kerja sebesar 0,434 menunjukkan arah hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja. Setiap kenaikan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka disiplin kerja

akan mengalami peningkatan sebesar 0,434 dengan asumsi variabel independen lain bernilai tetap.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Setelah melakukan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar -2,141 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (65-3-1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,141 > 1999$) dan ($0,036 < 0,05$), jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Nitisemito yang terdapat pada buku Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang mengatakan bahwa lingkungan yang berada disekitar karyawan dapat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja, ketika lingkungan kerja dalam perusahaan tersebut sudah berada pada standar yang sesuai maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut meningkat sehingga beban

tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rifka Anissa Oktaria yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (studi pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut peneliti lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan tanggung jawab pada diri karyawan, apabila lingkungan kerja sudah terpenuhi, para karyawan akan merasa nyaman sehingga bisa bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

2. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kompensasi sebesar -0,748 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (65-3-1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-0,748 < 1,999) dan $(0,457 > 0,05)$ jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) yang terdapat pada buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama yang mengatakan bahwa besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi atau perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Begitu pula sebaliknya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Resti Hardianti yang Berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan, menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $5,446 > t_{tabel}$ $1,993$ dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Menurut peneliti tanpa adanya kompensasi karyawan harus tetap bekerja sesuai tugas yang diberikan karena sudah tugas seorang karyawan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 3,960 dan untuk t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = (n-k-1)$, $df = (65-3-1) = 61$, hasil yang diperoleh dari t_{tabel} sebesar = 1,999 yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,960 > 1,999$) dan ($0,000 < 0,05$) jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Gibson yang terdapat pada buku Organisasi yang mengatakan karyawan yang memiliki motivasi kerja cenderung akan menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan dengan sendirinya akan memiliki nilai positif dalam bekerja dan berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, akibat dari adanya motivasi yang rendah akan mengakibatkan kelumpuhan pada berbagai bidang, yang ada pada akhirnya akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu Asriyah yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Natama Syariah Padangsidempuan, menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian motivasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut peneliti motivasi kerja perlu dilakukan oleh atasan atau pimpinan, sebab jika seorang pimpinan memberikan dorongan kepada karyawannya akan meningkatkan disiplin kerja. Dan dengan adanya motivasi dari pimpinan, kualitas pekerjaan dan ketepatan dalam melakukan penyelesaian tugasnya dapat terarah pada tujuan yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, ini dibuktikan berdasarkan uji signifikan simultan (uji f) diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,76, dan nilai F_{hitung} sebesar 6,947. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, artinya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Besarnya koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,218 atau sama dengan 21,8 % yang diambil dari *Adjusted R Square*, artinya bahwa variabel Artinya lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan sebesar 21,8% sedangkan sisanya 78,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Dalam arti lain bahwa masih ada variabel lain yang di luar model yang mempengaruhi

disiplin kerja karyawan, contoh kepengawasan, keadilan, teladan pemimpin, dan lainnya.

D. Keterbatasan Hasil Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama proses penelitian dalam hal penyusunan skripsi diantaranya adalah:

1. Keterbatasan dalam hal waktu, kesempatan, tenaga dan materi peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
2. Keterbatasan penelitian pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu terbatas pada lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. Sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat diteliti seperti kepengawasan, keadilan, teladan pemimpin, dan lainnya.
3. Keterbatasan kemampuan dalam pembuatan instrument penelitian dan analisis data yang diperoleh.

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh maksimal. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna tidaklah mudah, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Walaupun demikian, peneliti berusaha sebaik mungkin agar keterbatasan yang terjadi tidak mengurangi makna penelitian ini. Sehingga segala kerja keras upaya dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian koefisien determinasi *R square* sebesar 0,218 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* sebesar 21,8% sedangkan 78,2% dijelaskan variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini yaitu kepengawasan, keadilan, teladan pemimpin, dan lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai determinan disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dengan sampel 65 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
3. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
4. Berdasarkan uji signifikansi simultan (uji f) dapat dijelaskan bahwa tidak semua variabel (X) lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel (Y) disiplin kerja.

B. Saran

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

1. Motivasi kerja terhadap karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan perlu ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dalam melakukan aktivitas bekerja. Hal ini dikarenakan dari penelitian yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini. Menjadi bahan referensi tambahan terutama bagi peneliti selanjutnya dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain dari lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, seperti kepengawasan, keadilan, teladan pemimpin, dan lainnya.
3. Perusahaan hendaknya mempertimbangkan hasil penelitian ini khususnya untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan kantor PSDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan. sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh, maka disarankan PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan supaya tidak

terlalu fokus pada lingkungan kerja, dan tidak memberikan kompensasi yang begitu besar dan lebih fokus terhadap motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- . *Al-Qur'an Terjemah*. Bandung: Diponegoro, 2000.
- . *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Abdullah Bin Muhammad. *Tafsir Ilmu Katsir Jilid 4*. Medan: Pustaka Imam As-Syafi'i, 2009.
- Agung Prihantoro. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Alex S. Nitisemito. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2020.
- Al-Maliki dan Abdurrahman. *Politik Ekonomi Islam*. Bangil: Al-Izzah, 2001.
- Amiruddin. *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Media, 2019.
- Ansofino. *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Lubuk Agung, 2009.
- Arep dan Hendri Tanjung. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2013.
- Arief Subyantoro. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020.
- Dasmadi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai*. Klaten: Lakeisha, 2021.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Bandung: CV Diponegoro, 2010.
- Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press, 2003.
- Duwi Priyatno. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.

- Dwi Vita Lestari Soehardi. *Mencapai Kinerja Optimal*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Eddy Sanusi Silitonga. *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Eni Mahawati, dkk. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Gibson Ivancevich Donnely. *Organisasi*. Jakarta: Gelora Aksara, 1997.
- Herman Sofyandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008.
- Husein Umar. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Ida Bagus Udayana Putra, dkk. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Iendy Zelvian Adhari. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media, 2021.
- Imam al-Ghazali. *Agar Keinginan Cepat Terkabul*. Jakarta: MitraPress, 2019.
- Imam Mohtar. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Imam Mushthafa Al-Maraghi. *Tafsir Al Maraghi Jilid 4*. Semarang: CV. Thaha Putra, 1993.
- Iskandar. *Pengaruh Motivasi & Ketidakamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2018.
- Ismail Nurdin. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.

- Lendy Zelvian Adhari. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media, 2021.
- Lilis Suryani. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep Dan Praktek*. Banten: Desanta Publisher, 2020.
- Margono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Miftahul Hasanah dkk. *Implementasi Barcode Dan Algoritma Regresi Linear Untuk Memprediksi Data Persediaan Barang*. Bandung: Kreatif Industri Nusantara, 2020.
- Noor Arifin. "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Kasus." Jepara: Unisnu Press, 2013.
- Nur Asnawi dan Masyhuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN MALIK Press, 2011.
- Purnamie Titisari. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014.
- Raja Maruli Tua Sitorus. *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.
- Shihab, M. Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siagian, Sondang P. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Slamat Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, Dan Eksperimen*. Sleman: CV Budi Utama, 2020.
- Soekidjo Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Sudaryono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Sugiyono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS Dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009

- Abdurrahman Fathoni. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta, 2011.
- Echa Siska Aprilia. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang*. Palembang: Skripsi, 2017.
- Resti Hardianti. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Kantor Pusat Sisingamangaraja Medan*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018.
- Nugraheni, Dra Rini. :“:Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang),” n.d., 29.
- Purwanto, Agus Budi, and Octavia Wulandari. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” 02, No. 01 (2016): 18.
- Putra, Fariz Ramanda, and Hamidah Nayati Utami. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja,” n.d., 8.
- Rizal Nabawi. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2* (September 2019): 14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Yuswardi, Yuswardi. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Pada Organisasi Dan Pelatihan Kerja Pada Kinerja Karyawan Toko Ritel Alfamart Dan Indomaret Di Batam.” *Journal of Global Business and Management Review* 2, no. 2 (December 30, 2020): 60. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i2.4326>.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Atika Mawarni
Nim : 17 402 00202
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 29 Oktober 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Anak Ke : 2 dari 4 bersaudara
Alamat Lengkap : Perum Telaga Murni Blok B3 No. 9 RT005/RW004
Kec. Cikarang Barat, Kab. Bekasi
Motto : Tindakan yang kita lakukan saat ini merupakan kunci dasar untuk semua kesuksesan yang menantui
Telepon/No. Hp : 081383105904
Email : atikamawarni80@gmail.com

B. Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Alm. Muhammad Nasir Siregar
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Masnuri Harahap
Pekerjaan : Wirausaha

C. Latar Belakang Pendidikan

Tahun 2005-2011 : Madrasah Ibtidaiyah Al-Imaroh
Tahun 2011-2014 : MTS Nue el-Ghazy
Tahun 2014-2017 : SMA 1 Negeri Cikarang Barat
Tahun 2017-2021 : Program Sarjana (S-1) Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor
Lampiran
Hal

: 125²/In.14/G.1/G.4c/PP.00.9/06/2021

: -
: **Penunjukan Pembimbing Skripsi**

07 Juni 2021

Yth. Bapak/Ibu;

1. Windari : Pembimbing I
2. Damri Batubara : Pembimbing II

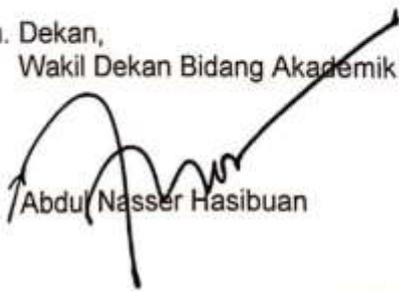
Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Atika Mawarni
NIM : 1740200202
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik


Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor
Hal

: 2354 /In. 14/G. 1/G. 4c/TL. 00/10/2021
: Mohon Izin Riset

11 Oktober 2021

Yth. Kepala Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Atika Mawarni
NIM : 1740200202
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

nomor : 1412 /CTS/X/2021.
tanggal : -
perihal : Izin Riset.

Padangsidempuan, 28 Oktober 2021.

Kepada Yth :
Bpk. Abdul Nasir Hasibuan
Wakil Dekan Bidang Akademik
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
Jl. H. T. Rizal Burdin Km. 4,5 Sihitang
di -
Padangsidempuan.

Sehubungan dengan surat saudara nomor : 2354/In.14/G/G.4c/TL.00/10/2021 tanggal 11 Oktober 2021, perihal mohon izin riset di Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan.

Berkenaan dengan hal diatas, dapat kami beritahukan kepada Bapak bahwa kami menerima Mahasiswa/i untuk memberikan data yang diperlukan demi menyelesaikan skripsi dengan judul : "Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan".

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terimakasih.



Lampiran:

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di tempat

1. Dengan segala kerendahan dan harapan, peneliti mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi daftar pernyataan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Ekonomi dalam bidang Ekonomi Syariah, dengan judul “Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan”.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kuesioner dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i meluangkan waktu untuk membantu peneliti dengan mengisi kuesioner ini peneliti mengucapkan Terima Kasih.

Hormat Saya,

Atika Mawarni
Nim. 1740200202

KUESIONER (AGKET) PENELITIAN

Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan.

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Alamat :

Usia :

Pekerjaan :

B. Petunjuk Pengisian Angket

1. Bacalah dengan seksama setiap pertanyaan dan jawaban yang tersedia.
2. Jawab dan isilah sesuai dengan pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda *check list* (✓) atau tanda silang (-) pada kotak yang tersedia.
3. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban.

No.	Tanggapan Responden	Skor Pernyataan	
		Positif	Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

4. Semua jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiannya.
5. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

C. Daftar Pernyataan

1. Lingkungan Kerja (X₁)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
3	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
4	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja					
5	Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
6	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
7	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang kelancaran karyawan dalam bekerja					
8	Saya tidak merasa aman dalam bekerja					
9	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik					
10	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan					

2. Variabel Kompensasi (X₂)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menerima gaji setiap bulannya dengan lancar					
2	Saya tidak menerima gaji sesuai tanggung jawab yang diberikan					
3	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Gaji yang saya terima sudah memenuhi standar minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai Undang-Undang					
5	Gaji yang saya terima tidak memenuhi standar minimum (UMR) yang telah diatur pemerintah sesuai Undang-Undang					
6	Tunjangan yang diberikan kantor sudah sesuai dengan jabatan yang dimiliki					
7	Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai dengan prestasi					
8	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
9	Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
10	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan					

3. Variabel Motivasi Kerja (X₃)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya menginginkan pekerjaan yang tetap di perusahaan					
2	Saya menginginkan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja					
3	Saya menginginkan kondisi kerja yang nyaman untuk membantu proses kerja saya					
4	Kompensasi yang saya terima sudah cukup					
5	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
6	Perusahaan memberi kesempatan untuk pengembangan karier saya					
7	Promosi jabatan membuat semangat kerja bagi saya					
8	Saya tidak menunda pekerjaan					
9	Saya berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk hasil maksimal					
10	Saya siap menerima tanggung jawab yang lebih tinggi demi kesuksesan perusahaan					

4. Variabel Disiplin Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya					
2	Saya selama ini tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir					
3	Saya pernah melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Saya dapat menyesuaikan diri terhadap prosedur kerja di tempat kerja					
5	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan					
6	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik					
7	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
8	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan perusahaan					
9	Saya bersedia dikenakan sanksi apabila tidak menggunakan seragam pada saat jam kerja					
10	Saya memberitahu pihak perusahaan dan melampirkan surat izin, jika tidak masuk bekerja					

Responden

(.....)

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN : 2004088205

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: "Determinan Disiplin Kerja Karyawan Kantor PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan"

Yang disusun oleh:

Nama : Atika Mawarni
NIM : 17 402 00202
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, 2021
Validator

Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN: 2004088205

LEMBAR VALIDASI
ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Lokasi tempat kerja	3				
Suasana kerja	1,2,4,5	8			
Adanya fasilitas yang lengkap	6,7				
Hubungan dengan rekan kerja	9,10				

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan,
2021
Validator,

Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN: 2004088205

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KOMPENSASI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (✓) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Tingkat Gaji	1,3	2			
Prosedur Pembayaran	4	5			
Tingkat Tunjangan	6				
Penentuan Tunjangan	6,7,9				
Administrasi Tunjangan	8,10				

Catatan:

.....
.....
.....

**Padangsidimpun,
Validator,**

2021

**Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN: 2004088205**

LEMBAR VALIDASI
ANGKET MOTIVASI KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Keinginan	1,2,3				
Kompensasi yang memadai	4,5				
Jaminan pekerjaan	6,7,8				
Status dan tanggung jawab	9,10				

Catatan:

.....
.....
.....

**Padangsidimpun,
Validator,**

2021

**Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN: 2004088205**

LEMBAR VALIDASI
ANGKET DISIPLIN KERJA

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No. Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Taat terhadap Aturan Waktu	1	2			
Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	4,6,10	3			
Tanggung Jawab Tinggi	5				
Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.	7,8,9				

Catatan:

.....
.....
.....

**Padangsidimpun,
Validator,**

2021

**Ja'far Nasution M.E.I.
NIDN: 2004088205**

	Sig. (2-tailed)	.012	.103		.537	.378	.957	.124	.525	.356	.642	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.4	Pearson Correlation	.282 [*]	.190	.078	1	.255 [*]	.346 [*]	.352 [*]	.436 [*]	.291 [*]	.230	.637 [*]
	Sig. (2-tailed)	.023	.130	.537		.041	.005	.004	.000	.019	.066	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.5	Pearson Correlation	.135	.150	.111	.255 [*]	1	.237	.554 [*]	.455 [*]	.280 [*]	.329 [*]	.640 [*]
	Sig. (2-tailed)	.283	.234	.378	.041		.057	.000	.000	.024	.008	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.6	Pearson Correlation	.264 [*]	-.055	.007	.346 [*]	.237	1	.160	.322 [*]	.323 [*]	.260 [*]	.518 [*]
	Sig. (2-tailed)	.033	.666	.957	.005	.057		.204	.009	.009	.037	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.7	Pearson Correlation	.207	.330 [*]	.193	.352 [*]	.554 [*]	.160	1	.218	.256 [*]	.408 [*]	.656 [*]
	Sig. (2-tailed)	.098	.007	.124	.004	.000	.204		.081	.039	.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.8	Pearson Correlation	.238	.185	.080	.436 [*]	.455 [*]	.322 [*]	.218	1	.275 [*]	.174	.635 [*]
	Sig. (2-tailed)	.057	.140	.525	.000	.000	.009	.081		.027	.165	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.9	Pearson Correlation	.209	.139	.116	.291 [*]	.280 [*]	.323 [*]	.256 [*]	.275 [*]	1	.289 [*]	.571 [*]
	Sig. (2-tailed)	.095	.270	.356	.019	.024	.009	.039	.027		.020	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X2.10	Pearson Correlation	.050	.054	.059	.230	.329 [*]	.260 [*]	.408 [*]	.174	.289 [*]	1	.514 [*]
	Sig. (2-tailed)	.693	.667	.642	.066	.008	.037	.001	.165	.020		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total X2	Pearson Correlation	.523 [*]	.397 [*]	.396 [*]	.637 [*]	.640 [*]	.518 [*]	.656 [*]	.635 [*]	.571 [*]	.514 [*]	1

	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.7	Pearson Correlation	.368*	.442*	.351*	.458*	.501*	.534*	1	.747*	.501*	.299*	.693*
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.004	.000	.000	.000		.000	.000	.016	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.8	Pearson Correlation	.431*	.519*	.473*	.488*	.488*	.573*	.747*	1	.535*	.470*	.753*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.9	Pearson Correlation	.528*	.442*	.456*	.712*	.712*	.399*	.501*	.535*	1	.401*	.762*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.001	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
X3.10	Pearson Correlation	.407*	.354*	.412*	.399*	.447*	.505*	.299*	.470*	.401*	1	.615*
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.001	.001	.000	.000	.016	.000	.001		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_X3	Pearson Correlation	.814*	.687*	.730*	.873*	.879*	.728*	.693*	.753*	.762*	.615*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Y.8	Pearson Correlation	.494*	.389*	.487*	.439*	.175	.547*	.492*	1	.263*	.341*	.641*
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.164	.000	.000		.034	.005	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.9	Pearson Correlation	.424*	.437*	.378*	.428*	.052	.415*	.482*	.263*	1	.355*	.578*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.682	.001	.000	.034		.004	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Y.10	Pearson Correlation	.408*	.522*	.517*	.333*	.432*	.412*	.517*	.341*	.355*	1	.700*
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.007	.000	.001	.000	.005	.004		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
Total_Y	Pearson Correlation	.792*	.775*	.750*	.671*	.522*	.784*	.824*	.641*	.578*	.700*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

Output Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.658	.672	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	33.78	17.640	.244	.419	.649
X1.2	34.34	17.102	.257	.347	.648
X1.3	33.89	17.285	.381	.439	.625
X1.4	34.03	17.343	.344	.388	.630
X1.5	34.34	16.821	.195	.276	.671
X1.6	34.08	18.416	.153	.151	.664
X1.7	33.83	17.393	.407	.316	.623
X1.8	33.97	17.218	.352	.324	.629
X1.9	34.02	16.484	.392	.433	.619
X1.10	33.78	14.422	.582	.534	.569

Output Kompensasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.743	.743	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33.42	19.840	.356	.221	.730
X2.2	32.40	21.431	.252	.183	.742
X2.3	33.38	21.147	.223	.143	.749
X2.4	33.05	18.888	.501	.328	.707
X2.5	32.74	18.946	.508	.449	.706
X2.6	33.12	20.391	.380	.264	.726
X2.7	32.46	19.315	.545	.479	.703
X2.8	33.08	18.635	.486	.373	.709
X2.9	32.51	19.848	.437	.213	.718
X2.10	33.25	20.157	.360	.246	.729

Output Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.915	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	39.25	14.657	.768	.815	.903
X3.2	39.31	15.029	.610	.675	.911
X3.3	39.29	14.991	.666	.561	.908
X3.4	39.43	13.593	.829	.906	.898
X3.5	39.43	13.562	.837	.876	.897
X3.6	39.49	14.566	.651	.590	.909
X3.7	39.57	14.749	.609	.625	.912
X3.8	39.57	14.905	.694	.704	.907
X3.9	39.57	14.405	.693	.610	.907
X3.10	39.43	15.405	.529	.395	.916

Output Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.877	.888	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	38.54	13.565	.727	.623	.855
Y2	38.63	13.799	.709	.616	.857
Y3	38.68	13.503	.667	.527	.860
Y4	38.51	14.379	.587	.460	.866
Y5	38.83	14.237	.351	.304	.895
Y6	38.52	14.035	.728	.668	.857
Y7	38.65	13.763	.775	.638	.853
Y8	38.49	14.629	.556	.394	.868
Y9	38.60	14.900	.483	.346	.873
Y10	38.72	13.985	.612	.477	.864

Lampiran 5. Uji Asumsi Dasar

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.57506863
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.048
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin	Between	(Combined)	497.241	17	29.249	2.290	.013
Kerja *	Groups	Linearity	68.710	1	68.710	5.380	.025
Lingku		Deviation	428.531	16	26.783	2.097	.025
ngan		from					
Kerja		Linearity					
Within Groups			600.205	47	12.770		
Total			1097.446	64			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin	Between	(Combined)	353.126	17	20.772	1.312	.227
n	Groups	Linearity	.101	1	.101	.006	.937
Kerja		Deviation from	353.025	16	22.064	1.393	.186
*		Linearity					

Komp	Within Groups	744.320	47	15.837		
ensas	Total	1097.44	64			
i		6				

ANOVA Table

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Disipli n Kerja *	Between	(Combined)	306.102	13	23.546	1.517	.143
	Groups	Linearity	211.912	1	211.912	13.657	.001
		Deviation from Linearity	94.190	12	7.849	.506	.901
Motiv	Within Groups		791.344	51	15.517		
asi	Total		1097.44	64			
Kerja			6				

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.729	6.888		5.042	.
Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141	.
Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748	.
Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960	.

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Heteroskedastisitas

			Correlations			
			Lingkung an Kerja	Kompen sasi	Motivasi Kerja	Unstanda rdized Residual
Spear man's rho	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.034	-.013	.061
		Sig. (2-tailed)	.	.785	.918	.627
		N	65	65	65	65
	Kompensasi	Correlation Coefficient	-.034	1.000	.127	.008
		Sig. (2-tailed)	.785	.	.315	.947
		N	65	65	65	65
Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	-.013	.127	1.000	.058	
	Sig. (2-tailed)	.918	.315	.	.649	
	N	65	65	65	65	

Lampiran 7. Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.505 ^a	.255	.218	3.662

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	34.729	6.888		5.042	.000 ^b
	Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141	.036
	Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748	.456
	Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960	.000 ^b

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji Simultan (Uji f)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.455	3	93.152	6.947	.000 ^b
	Residual	817.991	61	13.410		
	Total	1097.446	64			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t
		B	Std. Error	Coefficients Beta	
1	(Constant)	34.729	6.888		5.042
	Lingkungan Kerja	-.218	.102	-.237	-2.141
	Kompensasi	-.071	.095	-.084	-.748
	Motivasi Kerja	.434	.110	.443	3.960

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78