

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PERUSAHAAN GANGSAR  
SNACK AND FOODS TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**



**Oleh :**

**'AINUN NISWAH**  
NIM: 13510067

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PERUSAHAAN GANGSAR  
SNACK AND FOODS TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



**Oleh:**

**'AINUN NISWAH**  
NIM: 13510067

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2017**

**LEMBAR PERSETUJUAN**


**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA PERUSAHAAN GANGSAR  
SNACK AND FOODS TULUNGAGUNG**

**SKRIPSI**

Oleh:

**'AINUN NISWAH**  
NIM: 13510067

Telah Disetujui, 27 April 2017  
Dosen Pembimbing,

  
**Zaim Mukaffi, SE., M.Si**  
NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui:  
Ketua Jurusan,

  
**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

## LEMBAR PENGESAHAN

### PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PERUSAHAAN GANGSAR SNACK AND FOODS TULUNGAGUNG

#### SKRIPSI




Oleh:

**'AINUN NISWAH**  
NIM: 13510067

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 14 Juni 2017

#### Susunan Dewan Penguji

#### Tanda Tangan

1. Ketua Penguji  
Ahmad Mu'is, S.Ag. M.S.I. : (  )  
NIDT. 19711110 20160801 1 043
2. Sekretaris/Pembimbing  
Zaim Mukaffi, SE., M.Si : (  )  
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama  
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si : (  )  
NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei** ✍  
NIP. 19750707 200501 1 005

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : 'Ainun Niswah  
 NIM : 13510067  
 Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PERUSAHAAN GANGSAR SNACK AND FOODS TULUNGAGUNG**

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 14 Juni 2017  
 Hormat Saya,



'Ainun Niswah  
 NIM : 13510067

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini untuk kedua orang tuaku tercinta

Ayah Musthofa dan Ibu Siti Chumaidah, atas kasih sayangnya

Kuharap semoga karya ini dapat mewakili cinta dan baktiku

Serta ucapan terima kasih kepada beliau berdua

Yang selalu berdoa untuk keberhasilan putra putrinya

Semoga Allah mencintai dan menyayangi beliau

Aamiinn.....

## MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”*

(QS. Al Insyirah: 5)



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung”**

Shalawat dan salam senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Secara khusus, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik skripsi ini sebagai berikut:

1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si dan Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I selaku dosen penguji.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Ayah Musthofa dan Ibu Siti Chumaidah tercinta, terima kasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan dengan tulus.
8. Mas Faried yang selalu menyemangati dan menginspirasi.
9. Sahabat-sahabatku yang selalu mengingatkan dan menyemangati Rina, Leli, Heni dan Faizah.
10. Teman teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi Susan dan Rossy.
11. Teman-teman kontrakan yang memberikan warna dalam studi saya selama kuliah Wana, Hanik, Lin dan Ristin.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Aamiin yaa Rabbal 'alamiin...

Malang, 27 April 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPEL DEPAN</b>	
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Kajian Teori .....	17
2.2.1 Kompensasi .....	17
2.2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	17
2.2.1.2 Jenis Kompensasi .....	18
2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi... ..	19
2.2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	22
2.2.1.5 Asas dan Metode Pemberian Kompensasi .....	24
2.2.1.6 Sistem Pembayaran Kompensasi.....	26
2.2.1.7 Kompensasi dalam Perspektif Islam .....	27
2.2.2 Kepuasan Kerja.....	28
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	28
2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	29
2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	32
2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	33
2.2.2.5 Profil Pegawai yang Puas .....	33
2.2.2.6 Variabel-variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja.....	35
2.2.2.7 Pengukuran Kepuasan Kerja .....	36
2.2.2.8 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam .....	37
2.2.3 Disiplin Kerja.....	38

2.2.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	38
2.2.3.2	Macam-macam Disiplin Kerja .....	40
2.2.3.3	Fungsi Disiplin Kerja .....	41
2.2.3.4	Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja .....	43
2.2.3.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ..	44
2.2.3.6	Indikator Disiplin Kerja .....	47
2.2.3.7	Sanksi Disiplin Kerja .....	48
2.2.3.8	Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam.....	49
2.2.4	Hubungan antar Variabel .....	52
2.2.4.1	Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja.....	52
2.2.4.2	Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja.....	53
2.2.4.3	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja..	54
2.3	Kerangka Konseptual.....	55
2.4	Hipotesis .....	55
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	57
3.2	Lokasi Penelitian.....	57
3.3	Populasi dan Sampel.....	58
3.3.1	Populasi.....	58
3.3.2	Sampel .....	58
3.4	Teknik Pengambilan Sampel .....	60
3.5	Data dan Jenis Data.....	61
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	61
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	62
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	65
3.8.1	Uji Validitas .....	65
3.8.2	Uji Reliabilitas .....	66
3.9	Analisis Data.....	66
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
3.8.4	Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	67
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	72
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	72
4.1.1.1	Sejarah Perusahaan Gangsar Snack and Foods .....	72
4.1.1.2	Visi & Misi Perusahaan Gangsar Snacks and Foods .....	73
4.1.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan Gangsar Snacks and Foods .....	74
4.1.1.4	Jenis Produk Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods.....	76
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	76
4.1.3	Gambaran Distribusi Jawaban .....	79
4.1.4	Hasil Uji Instrumen.....	83
4.1.4.1	Hasil Uji Validitas .....	83

4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	85
4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas .....	85
4.1.5.2 Hasil Uji Linieritas .....	86
4.1.6 Hasil Analisis Jalur .....	87
4.1.6.1 Menentukan Diagram Jalur.....	87
4.1.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi).....	87
4.1.6.3 Perhitungan Pengaruh .....	89
4.2 Pembahasan.....	91
4.2.1 Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.....	91
4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja.....	93
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel.....	64
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	78
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	79
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X).....	80
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	81
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (Y).....	82
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X).....	83
Tabel 4.9 Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z).....	84
Tabel 4.10 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y).....	84
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Instrumen.....	85
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	86
Tabel 4.14 Pengaruh Antar Variabel.....	87
Tabel 4.15 Pengaruh Total.....	90

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	55
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur .....	69
Gambar 4.1 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian .....	87
Gambar 4.2 Model Penelitian 1 .....	88
Gambar 4.3 Model Penelitian 2 .....	88
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur .....	90



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kompensasi (X)

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (Y)

Lampiran 5 Deskripsi Responden

Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)

Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 8 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Lampiran 9 Uji Validitas

Lampiran 10 Uji Reliabilitas

Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 12 Analisis Jalur

## ABSTRAK

Ainun Niswah. 2017, SKRIPSI. Judul: “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung**”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

---

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Oleh karena itu, agar tujuan organisasi dapat terpenuhi diperlukan adanya perbaikan dari kualitas manajemen sumber daya manusia itu sendiri, salah satunya dengan menanamkan pentingnya disiplin kerja pada setiap karyawan. Dengan disiplin kerja, diharapkan seluruh karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan kualitasnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Tujuan yang kedua adalah untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah 300 karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Sampel yang didapat menggunakan rumus Slovin sebanyak 75 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analisis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja dengan nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 49,1%. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung sebesar 26,3%.

## ABSTRACT

Ainun Niswah. 2017, Thesis. Title: "**The Influence of Compensation against Work Discipline Through Work Satisfaction As Intervening Variable At the Company of Gangsar Snack and Foods of Tulungagung**"

Advisor : Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Keywords : Compensation, Work Satisfaction, Work Discipline

---

Human resource factor is an element that must be considered by the organization or company in order to work in more efficient, effective and productive. Therefore, the purposes of the organization can be met, it is required the improvement of the quality of human resources management, one of it is by instilling the importance of work discipline on every employee. With work discipline, it is expected that all employees can improve the quality. The purpose of this research is to determine compensation had direct effect on the work discipline and to know the compensation effect toward the work discipline through work satisfaction as intervening variable at Tulungagung Gangsar Snack and Foods Company.

This research used quantitative research type. The research population was 300 employees of Tulungagung Gangsar Snack and Foods Company by using probability sampling technique and simple random sampling method. The sample used Slovin formula as many as 75 people. Data analysis technique used path analysis (path analysis).

The results of this research showed that compensation had direct effect toward work discipline with Standardized Coefficient Beta value which showed that the big contribution of variable of compensation against work discipline was 49,1%. The compensation influenced indirectly toward work discipline through work satisfaction as intervening variable at Tulungagung Gangsar Snack and Foods Company, it was 26,3%.

## المستخلص

عين النسوة. عام ٢٠١٧، البحث الجامعي. العنوان: " تأثير تعويضات على الانضباط العمل من خلال الرضا العمل كمتغير التدخل في شركة كانغسار وجبة خفيفة وأغذية ( Gangsar

Snack and Foods) تولونغاكونج

المشرف: زعيم مكفى، الماجستير

كلمات الرئيسية: التعويض، الرضا العمل، الانضباط العمل

العامل المصدر البشري هو عنصر الذى يجب ان ينظر للمنظمة أو الشركة من أجل العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية وإنتاجية. لذلك، يمكن ان يتحقق الأهداف التنظيمية اللازمة لتحسين جودة إدارة الموارد البشرية ، واحد منها مع غرس أهمية انضباط العمل في كل موظف. مع الانضباط العمل، يتوقع جميع العاملين في الشركة يمكنون ان يحسنوا نوعيتهم. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد التعويض الذى يؤثر مباشرة على انضباط العمل. و تحديد تأثير التعويض على الانضباط العمل من خلال الرضا العمل كمتغير التدخل في شركة كانغسار وجبة خفيفة وأغذية تولونغاكونج. تستخدم هذه الدراسة البحث الكمي. وكان مجتمع الدراسة يعنى ٣٠٠ موظفين شركة كانغسار وجبة خفيفة وأغذية تولونغاكونج باستخدام تقنية أخذ العينات احتمال بسيط مع طريقة أخذ العينات العشوائية. عينات تستخدم صيغة صلوفاين بقدر ٧٥ اشخاص. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل المسار (path analysis).

وأظهرت النتائج أن التعويض يؤثر مباشرة على انضباط العمل مع قيمة بيتا الموحدة المعامل التي تظهر كبيرة المساهمة المتغيرة تعويض على الانضباط العمل بقدر ٤٩,١٪. تعويض يؤثر غير مباشر على الانضباط العمل من خلال الرضا العمل كمتغير التدخل في شركة كانغسار وجبة خفيفة وأغذية تولونغاكونج بقدر ٢٩,٣٪.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek SDM. Faktor SDM merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktivitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagaimana sebuah organisasi atau perusahaan, di dalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2000: 147).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan berkualitas untuk mendukung pengembangan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentunya sangat mengharapkan agar karyawannya bekerja dengan baik serta didukung dengan sarana yang lebih lengkap untuk mendukung kinerja karyawan (Sutrisno, 2009: 85).

Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen SDM adalah disiplin kerja. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan



terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Sutrisno, 2009: 85).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2002: 291).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2000: 193).

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89), Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerihpayahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat

bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Hal ini sesuai dengan tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 121) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan merasa enggan untuk pindah pekerjaan apalagi diberhentikan oleh PHK, oleh karena itu dengan penuh kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Ardana, dkk 2012: 153).

Menurut Sirait (2006: 181) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi

upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji, bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Insentif bisa meningkatkan produktifitas.

Selain untuk tujuan disiplin kerja, pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya (Hasibuan, 2003: 121).

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2005: 117).

Menurut Sinambela (2012: 256) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang

didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja kerja, hal ini dikemukakan oleh Prabowo (2014). Jurnal hasil penelitian Asmawar, dkk. (2015) juga mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Akan tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian Dwipasari (2008), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikemukakan oleh Humaeroh, dkk. (2015). Jurnal hasil penelitian Rozzaid, dkk. (2016) juga mengemukakan variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi hal ini berbeda dengan penelitian Fuadi (2011), hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi dan karakteristik pekerjaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah karakteristik pekerjaan, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan Gangsar Snacks and Foods merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan distribusi makanan ringan yang didirikan oleh H.

Sutrimo pada tahun 1981 di Ngunut Tulungagung Jawa Timur dengan meluncurkan merk Kacang Sanghai Gangsar.

Seiring pesatnya laju pertumbuhan perusahaan maka pada tahun 1985 melakukan diversifikasi produk dengan memproduksi kacang telur, bipang dan ciput serta pada tahun 2000 merambah ke industri makanan sekunder dengan pendirian pabrik mie.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Nina selaku Bagian SDM di Perusahaan Gangsar Snacks and Food Tulungagung (Senin, 6 Februari 2017 pukul 13:40 WIB), banyak karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung yang kurang disiplin dalam hal kehadiran seperti jam kedatangan yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang seharusnya untuk karyawan produksi datang pukul 06:00 WIB dan untuk karyawan lain (seperti administrasi, akuntansi, bagian SDM, dan Marketing) pukul 07:00 WIB. Mulai tahun 2014 diberlakukan peraturan untuk karyawan yang datang terlambat dengan maksimal keterlambatan 5 menit tidak dapat masuk perusahaan karena portal sudah ditutup. Sehingga setelah peraturan tersebut diberlakukan jumlah karyawan yang datang terlambat jauh berkurang.

Melihat hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta latar belakang masalah seperti yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah yang telah disusun di atas, maka dapat diambil tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung.
2. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

#### **1. Bagi Penulis**

Sebagai pengalaman dan bahan acuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan tentang manajemen, terutama berupa kajian pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

#### **2. Bagi Lembaga Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan dan manfaat bagi civitas akademika serta sebagai bahan perbandingan dalam mempelajari masalah yang sama.

### 3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk dijadikan pertimbangan dalam membuat suatu kebijakan dan keputusan perusahaan yang menyangkut karyawan perusahaan tersebut.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memperdalam pengetahuannya dibidang sumber daya manusia dalam masalah yang sama.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dalam penelitian ini akan digunakan sebagai bahan referensi untuk memahami pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

Penelitian Hadi (2012) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)” menyatakan bahwa Kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja, kepuasan finansial (X1) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang.

Jurnal penelitian Asmawar, dkk. (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya” menyatakan kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.

Jurnal penelitian Dwipasari (2008) dengan judul “Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank” menyatakan variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan (X3), sehingga peningkatan disiplin yang diharapkan oleh perusahaan lebih tergantung faktor-faktor lain seperti target dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Jurnal penelitian Humaeroh, dkk. (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Penelitian Fuadi (2011) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada CV. Cita In-Trans Selaras Malang)” menyatakan Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) adalah karakteristik pekerjaan (X2), sedangkan kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Jurnal penelitian Rozzaid, dkk. (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro

Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Bayuwangi dengan nilai sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Jurnal penelitian Thaief, dkk. (2015) dengan judul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*” menyatakan bahwa pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.

Penelitian Prabowo (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang” menyatakan bahwa Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja (Y) yaitu variabel pengawasan pimpinan (X2) sebesar 0,560, sedangkan variabel yang paling kecil yaitu variabel kompensasi (X1) sebesar 0,345. Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti (Tahun) dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hadi (2012) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)	Kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4), disiplin kerja karyawan (Y)	Kuantitatif, menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja, kepuasan finansial (X1) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.
2.	Asmawar, dkk. (2014) Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya	Kompensasi (X1), pengawasan (X2), disiplin kerja (Z), kinerja (Y)	Kuantitatif, Menggunakan Metode Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Kompensasi (X1) dan pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. Disiplin terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan pada Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya.

Lanjutan tabel 2.1

No.	Nama Peneliti (Tahun) dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Dwipasari (2008) Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank	Kompensasi (X1), kinerja karyawan (X2), kedisiplinan karyawan (X3), kepuasan kerja (X4)	<i>Explanatory Research</i> Menggunakan Metode Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Variabel kompensasi (X1) tidak memiliki pengaruh Terhadap kedisiplinan karyawan (X3), sehingga peningkatan disiplin yang diharapkan oleh perusahaan lebih tergantung faktor-faktor lain seperti target dan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
4.	Humaeroh, dkk. (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)	Kompensasi Finansial (X1), Kompensasi Non Finansial (X2), Kepuasan Kerja (Y1), Motivasi Kerja (Y2)	<i>Explanatory Research</i> Menggunakan Metode Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> )	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja (Y1) pada Divisi Human Capital Development and Learning Center PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.
5.	Fuadi (2011) Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada CV. Cita In-Trans Selaras Malang).	Kompensasi (X1), karakteristik pekerjaan (X2), kepuasan kerja (Y)	Kuantitatif, menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), namun hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) adalah karakteristik pekerjaan (X2), sedangkan kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Lanjutan tabel 2.1

No.	Nama Peneliti (Tahun) dan Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
6.	Rozzaid, dkk. (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (Y)	Penelitian Kausal Menggunakan Analisis Regresi Berganda	Variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Bayuwangi dengan nilai sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.
7.	Thaief, dkk. (2015) <i>Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)</i>	Pelatihan (X1), kompensasi (X2), disiplin kerja (X3), prestasi kerja karyawan (Y)	<i>Explanatory Research</i> Menggunakan Metode Analisis Regresi Berganda	Pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.
8.	Prabowo (2014) Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang	Kompensasi (X1), Pengawasan Pimpinan (X2), Disiplin Kerja (Y)	Kuantitatif, menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda	Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja (Y) yaitu variabel pengawasan pimpinan (X2) sebesar 0,560, sedangkan variabel yang paling kecil yaitu variabel kompensasi (X1) sebesar 0,345. Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.

Atas beberapa hasil penelitian tersebut, maka peneliti ingin membandingkan persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan dari berbagai aspek, sebagai berikut:

1. Dalam penelitian Hadi (2012) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel terikat. Akan tetapi peneliti menambahkan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).
2. Dalam jurnal penelitian Asmawar, dkk. (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Sementara perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
3. Jurnal penelitian Dwipasari (2008) dengan judul “Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank” penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan menggunakan metode analisis jalur

- (*path analysis*). Sementara perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
4. Dalam penelitian Humaeroh, dkk. (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.)” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Sementara perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah menggunakan peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
  5. Dalam jurnal penelitian Rozzaid, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas. Sementara perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Selain itu penelitian ini menggunakan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).
  6. Dalam penelitian Rozzaid, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)” memiliki kesamaan dengan penelitian ini yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas.

Sementara perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

7. Dalam penelitian Thaief, dkk. (2015) yang berjudul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas. Sementara perbedaannya yaitu penelitian yang akan dilakukan adalah peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel terikat, kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).
8. Dalam penelitian Prabowo (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang” memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Sementara perbedaannya dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*).

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

#### **2.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sirait (2006: 181) kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri. Kompensasi lebih dari sekedar upah dan gaji, bisa juga termasuk di dalamnya insentif/perangsang dan program kesejahteraan pegawai (*employee benefit and services*). Insentif bisa meningkatkan produktifitas.

Kompensasi menurut Triton (2009: 124) didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan dapat membantu perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha. Kompensasi dapat berupa upah dan gaji. Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan (Ardana, dkk 2012: 153).

#### **2.2.1.2 Jenis Kompensasi**

Menurut Triton (2009: 125-126) kompensasi yang diberikan kepada karyawan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi yang bersifat finansial.

Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Kompensasi yang bersifat non finansial.

Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafeteria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu:

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.
2. Kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

### 2.2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Menurut Ardana, dkk (2012: 153-154) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

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

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.

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

4. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk dan sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan UU & Keppres.

Pemerintah dengan UU & Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum penetapan pemerintah ini sangat penting supaya

pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan balas jasa bagi karyawan, karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup atau *cost of living*.

Bila biaya hidup di daerah yang tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Tetapi sebaliknya jika tingkat biaya hidup di daerah ini rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang menjabat lebih tinggi maka akan menerima gaji atau kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya pejabat yang menjabat jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang rendah pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

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

9. Kondisi perekonomian nasional.

Bila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*disqueshed un employment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan itu mengerjakannya sulit atau sukar dan mempunyai resiko (finansial, keselamatannya) besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil maka tingkat upah atau balas jasanya relatif kecil.

#### **2.2.1.4 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 121) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Penjelasan secara ringkas untuk masing-masing tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Tujuan ikatan kerja sama**

Kompensasi ini dilakukan agar antara karyawan dengan pemilik/pemilik perusahaan dapat terjalin suatu ikatan kerja sama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerja sama. Ikatan perjanjian atau kesepakatan ini akan memungkinkan terjadinya kerja sama, dimana karyawan berperan sebagai pekerja dan pemilik perusahaan sebagai pemberi balas jasa atas segala kerja keras yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

##### **2. Tujuan kepuasan kerja**

Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan

juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya.

3. Tujuan pengadaan efektif

Tujuan ini dapat dicapai antara lain dengan penetapan program pemberian kompensasi yang cukup besar. Dengan program kompensasi yang besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan akan dengan mudah dipenuhi.

4. Tujuan motivasi

Motivasi ini juga berkaitan dengan peluang mendapatkan *reward* yang bernilai, oleh karena itu tujuan motivasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh perusahaan atau manajemen apabila program kompensasi dirasakan cukup besar oleh karyawan. Karena itu umpan balik setelah pemberian kompensasi perlu dilakukan kepada karyawan untuk memastikan bahwa karyawan cukup termotivasi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

5. Tujuan stabilitas karyawan

Tujuan stabilitas karyawan melalui pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila karyawan menilai bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, serta didukung konsistensi eksternal. Stabilitas karyawan setelah diberikannya kompensasi dapat diketahui dengan relatif kecilnya *turn over* maupun pengunduran diri oleh karyawan dari pekerjaan yang selama ini ditekuninya.

#### 6. Tujuan disiplin

Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan merasa enggan untuk pindah pekerjaan apalagi diberhentikan oleh PHK, oleh karena itu dengan penuh kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 7. Tujuan meminimalisi protes serikat buruh

Karyawan yang menilai kompensasi cukup besar dan adil, tentunya akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya, sehingga dengan sendirinya penyaluran aspirasi negatif atau bentuk-bentuk protes yang bersifat kontraproduktif kepada dan melalui serikat buruh dapat diminimalisasi atau bahkan dapat dihilangkan sama sekali di lingkungan perusahaan.

#### 8. Tujuan meminimalisasi intervensi pemerintah

Karyawan yang menilai kompensasi yang diterima cukup besar, adil, dan sesuai dengan Undang-undang Perburuhan tentunya tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai terdengar kepada ke telinga pemerintah. Pemerintah tidak akan intervensi apabila pemerintah merasa bahwa organisasi atau perusahaan telah melakukan pemberian kompensasi yang tidak menyalahi Undang-undang Perburuhan yang telah ditetapkan.

### **2.2.1.5 Asas dan Metode Pemberian Kompensasi**

Asas kompensasi menurut Hasibuan (2003: 122) adalah adil dan layakmemperhatikan Undang-undang Perburuhan yang berlaku.

Berikut ini diuraikan secara ringkas dan padat mengenai asas-asas pemberian kompensasi:

- 1) Asas adil. Adil dalam pemberian kompensasi bukanlah berarti bahwa setiap karyawan akan mendapatkan kompensasi dengan jumlah yang sama, tetapi justru nilai kompensasi yang diberikan kepada karyawan hendaknya memenuhi dan sesuai dengan kinerja, prestasi, produktivitas, kualitas pekerjaan, risiko pekerjaan, tingkat tanggung jawab pekerjaan, jabatan pekerja, serta memenuhi syarat internal konsistensi. Asas adil dalam pemberian kompensasi ini dalam jangka panjang apabila telah terpenuhi akan memungkinkan tercapainya kondisi pekerjaan yang diwarnai oleh kerja sama yang baik, semangat kerja yang baik, disiplin, stabil, dan tercipta suasana kerja yang menyenangkan (*joyfull*).
- 2) Asas layak dan wajar. Asas layak dan wajar berarti kompensasi yang diterima karyawan hendaknya dapat memenuhi harapan karyawan dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Kriteria layak dan tidak biasanya ditentukan berdasarkan upah minimum yang diberlakukan pemerintah dan konsistensi eksternal lainnya. Pemberian kompensasi yang layak dan wajar juga sangat penting disesuaikan dengan konsistensi eksternal mengingat setiap perusahaan sangat penting untuk mengurangi berbagai tuntutan dari serikat pekerja, dan pada akhirnya dapat menjamin bertahannya karyawan-karyawan yang berkualitas.

Metode kompensasi dapat dibedakan secara umum dalam bentuk metode tunggal dan metode jamak, sebagai berikut (Hasibuan, 2003: 124):

- 1) Metode tunggal. Metode tunggal adalah suatu metode dalam penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Selanjutnya tingkat golongan dan gaji pokok dari seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang jadi standarnya.
- 2) Metode jamak adalah suatu metode dimana dalam gaji pokok penentuannya dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan tidak hanya ijazah, tetapi juga pertimbangan-pertimbangan lainnya, misalnya pertimbangan sikap keluarga, tanggungan dalam keluarga, dan lain sebagainya. Dengan pertimbangan-pertimbangan yang cukup banyak ini, maka standar gaji yang pokok dalam metode jamak ini pasti tidak ada. Metode standar ganda ini dalam kenyataan sehari-hari dapat dijumpai pada perusahaan-perusahaan yang belum benar-benar profesional dan masih ditemukan adanya diskriminasi.

#### **2.2.1.6 Sistem Pembayaran Kompensasi**

Menurut Ardana, dkk (2012: 155-156) sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan sebagai berikut:

##### **1. Sistem waktu**

Kompensasi (gaji, upah) besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, hari, minggu atau bulan. Administrasi pengupahannya relatif mudah dapat diterapkan pada karyawan tetap, maupun kepada pekerja harian. Sistem ini ditetapkan, jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periode setiap bulannya. Besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya bekerja, bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

## 2. Sistem hasil (*output*)

Kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilo gram. Kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Tidak dapat ditetapkan pada karyawan tetap, dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik seperti karyawan administrasi.

## 3. Sistem borongan

Suatu cara pengupahan yang penempatannya/penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem borongan memerlukan kalkulasi yang tepat untuk memperoleh balas jasa yang wajar.

### 2.2.1.7 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Dalam Islam kompensasi hendaknya diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Dalam hal ini Rasulullah SAW bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah seorang buruh sebelum kering keringatnya”  
(HR. Ibnu Majah)

Hal ini merupakan ungkapan tentang wajibnya bersegera memberikan upah buruh setelah selesai bekerja jika ia meminta, meskipun ia berkeringat atau berkeringat namun sudah kering. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak

atas upas jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau yang menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapat upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi. Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam peraturan kerja yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak (Qardhawi, 1997: 404).

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an sebagai berikut:

فَأَمَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا (١٧٣)

*“Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Allah akan Menyempurnakan pahala bagi mereka dan menambah sebagian dari karunia-Nya. Sedangkan orang-orang yang enggan (menyembah Allah) dan menyombongkan diri, maka Allah akan Mengazab mereka dengan azab yang pedih. Dan mereka tidak akan mendapatkan pelindung dan penolong selain Allah.”*

(QS. An Nisa': 173)

Sebagaimana ayat di atas, termasuk di antara akhlak yang mulia adalah, memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaan dengan baik (Qardhawi, 1997: 405).

### 2.2.2 Kepuasan Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan (Mangkunegara, 2005: 117).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan, 2003: 202).

Menurut Sinambela (2012: 256) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri.

### 2.2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2012: 257-259) banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan, diantaranya adalah:

#### 1. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Mendiskripsikan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu motivators dan hygiene factors.

Umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia. Teori ini menghubungkan kondisi disekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas kemandirian, dan hubungan dengan orang lain, dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri.

## 2. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas dan sebaliknya. Fokusnya pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil maupun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

## 3. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Adam, yang intinya berpendapat bahwa dalam organisasi harus ada keseimbangan. Adapun komponen dari teori ini adalah, *input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexley dan Yukl (1997) mengemukakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job*”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai

yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian usaha lainnya. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (outcome adalah semua nilai yang diperoleh oleh dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job* (comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya).

#### 4. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter yang intinya berpendapat bahwa pengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Keputusan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaliknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

#### 5. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

#### 6. Teori pandangan kelompok (*Social Refence Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan.

#### 2.2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 80) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, penhaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003: 203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

1. Balas jasa yang adil dan layak;
2. Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian;
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan;
4. Berat ringannya pekerjaan;
5. Peralatan yang menunjang;
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

#### **2.2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans (2006: 243) indikator kepuasan kerja adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Merujuk kepada kesesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan kepribadian yang dimiliki.

3. Upah dan promosi

Merujuk kepada kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesesuaian antara jumlah pembayaran (gaji/upah) yang diterima dengan tuntutan pekerjaan.

4. Sikap teman sekerja, penyelia, atasan

Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman sekerja, atasan maupun lingkungan kerja. Tingkat hubungan dengan teman sekerja, dan tingkat dukungan teman sekerja dalam bekerja serta dukungan penyelia yang dirasakan karyawan dalam bekerja.

#### 5. Kondisi lingkungan kerja

Adanya kondisi kerja yang aman dan kondusif.

#### 2.2.2.5 Profil Pegawai yang Puas

Kepuasan kerja terkait dengan sejumlah variabel yang memungkinkan para manajer untuk memikirkan kelompok yang lebih cenderung mengalami masalah ketidakpuasan. Menurut Sinambela (2012: 267). Sebagian variabel itu adalah variabel pegawai, yang lain variabel lingkungan kerja.

##### 1. Usia

Ketika para pegawai makin bertambah lanjut usianya, maka cenderung sedikit lebih puas dengan pekerjaannya. Ada sejumlah alasan mengenai hal ini, seperti semakin rendahnya harapan dan penyesuaian yang lebih baik dengan situasi kerja karena telah berpengalaman dengan situasi itu. Sebaliknya para pegawai yang lebih muda, cenderung kurang puas karena berpengharapan lebih tinggi, kurang penyesuaian dengan berbagai sebab lain. Memang ada pengecualian, tetapi kecenderungan umumnya adalah kepuasan kerja semakin besar dengan semakin bertambahnya usia.

##### 2. Tingkat pekerjaan

Orang-orang yang dengan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Mereka biasanya memperoleh

gaji dan kondisi kerja yang lebih baik dan pekerjaan yang dilakukan memberi peluang untuk menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya. Oleh karena itu, mereka memiliki alasan yang lebih baik untuk merasa lebih puas. Dengan demikian para manager dan tenaga ahli biasanya merasa lebih puas ketimbang pegawai terampil yang cenderung lebih puas dibandingkan dengan pegawai yang kurang atau tidak terampil.

### 3. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi seringkali bertentangan dengan kepuasan kerja. Istilah “ukuran organisasi” lebih mengacu kepada ukuran unit operasional, seperti pabrik cabang, ketimbang pada perusahaan secara menyeluruh atau unit pemerintahan.

#### 2.2.2.6 Variabel-variabel yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan Mangkunegara (2005: 117-119).

##### a. *Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover*nya lebih tinggi.

##### b. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

c. Umur

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang baru berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai yang usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

d. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam berkerja.

e. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

#### **2.2.2.7 Pengukuran Kepuasan Kerja**

Mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah dan kuisioner kepuasan kerja (Mangkunegara: 2005).

- a. Pengukuran kepuasan kerja dengan skala indeks deskripsi jabatan.

Skala pengukuran ini dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Dalam penggunaannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi dan *co-worker*. Setiap pertanyaan yang diajukan harus dijawab oleh pegawai dengan cara menandai jawaban ya, tidak, atau tidak ada jawaban.

- b. Pengukuran kepuasan kerja dengan berdasarkan ekspresi wajah

Mengukur kepuasan kerja dikembangkan oleh Kunin pada tahun 1955. Skala ini terdiri dari dari segi gambar wajah-wajah orang mulai dari sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut. Pegawai diminta untuk memilih ekspresi wajah yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang dirasakan pada saat itu.

- c. Pengukuran

Pengukuran kepuasan kerja ini dikembangkan oleh Weiss, Dawis, dan England pada tahun 1967. Skala ini terdiri dari pekerjaan yang dirasakan sangat tidak puas, tidak puas, netral, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pegawai diminta memilih satu alternative jawaban yang sesuai dengan kondisi pekerjaannya.

#### **2.2.2.8 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam**

Menurut Zainal, dkk. (2009: 635) kepuasan kerja dapat ditingkatkan atau tidak tergantung dari apakah imbalan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan dan

keinginan karyawan. Jika kinerja yang lebih baik dapat meningkatkan imbalan bagi karyawan secara adil dan seimbang, kepuasan kerja akan meningkat, sebagaimana firman Allah sebagai berikut:

إِنَّ الْإِنْسَانَ خُلِقَ هَلُوعًا (١٩) إِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ جَزُوعًا (٢٠) وَإِذَا مَسَّهُ الْخَيْرُ  
مُنُوعًا (٢١)

“Sungguh, manusia diciptakan bersifat suka mengeluh (19) Apabila dia ditimpa kesusahan dia berkeluh kesah (20) dan apabila mendapat kebaikan (harta) dia jadi kikir (21)” (QS. Al Ma’arij: 19-21)

Adapun hadist yang mendukung ayat tentang kepuasan kerja adalah:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ  
عَرْقُهُ. رواه ابن ماجه وطبراني

*Dari Abdullah Ibnu Umar berkata: Rasulullah SAW bersabda berillah upah buruh sebelum kering keringatnya. (HR Ibnu Majah dan Thabrani)*

Berkaitan dengan Ayat Al-Qur’an dan Hadist diatas, jika dikaitkan dengan pembahasan kepuasan kerja yaitu diwajibkan kepada organisasi atau perusahaan untuk memperhatikan karyawannya. Jika karyawan sudah memberikan kontribusinyan terhadap perusahaan dengan hasil kerjanya, maka hendaknya perusahaan segera memberikan upah kepada karyawan tersebut agar dia merasa puas dengan hasil kerjanya.

### 2.2.3 Disiplin Kerja

#### 2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan” dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartatik, 2014: 182).

Yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Sementara yang dimaksud dengan disiplinisasi ialah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat. Sementara disiplin itu sendiri adalah ketaatan terhadap aturan (Tohardi, 2002: 393).

Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manager dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. Bila permasalahan kinerja tidak diperbaiki, manager juga terlibat dalam mengidentifikasi, mengkomunikasikan, serta menjatuhkan konsekuensi-konsekuensi bila masalah kinerja itu tidak teratasi. Pada tahap awal, proses ini mirip atau bahkan serupa dengan proses manajemen kinerja (Bacal, 2005: 164).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak

mengelak untuk menerima sangsi-sangsi nya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002: 291).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2001: 193).

### **2.2.3.2 Macam-macam Disiplin Kerja**

#### **a. Disiplin prefentif**

Disiplin prefentif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah giriskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara prefentif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan (Mangkunegara, 2005: 129).

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin prefentif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin prefentif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja (Mangkunegara, 2005: 129).

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar (Mangkunegara, 2005: 129).

c. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius. Dilaksanakan disiplin progresif ini memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai dalam memperbaiki kesalahan (Hartatik, 2014: 190).

d. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi diri dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui

disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi (Hartatik, 2014: 190).

e. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok pada peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasional (Hartatik, 2014: 190).

### 2.2.3.3 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014: 186) fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu yang satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut.

#### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai dengan ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

#### 5. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

### **2.2.3.4 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Banyak problem yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Motif-motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat

mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu menambahkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. Dengan demikian disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan (Sastrohadiwiryo, 2002: 291).

Menurut Sastrohadiwiryo (2002: 291) secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja, antara lain:

1. Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerihpayahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Papan yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan

intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Sebaliknya, bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur atau dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini, tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan, dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

### 2.2.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan yang tinggi. Karyawan yang memiliki kewaspadaan yang tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### 2.2.3.7 Sanksi Disiplin Kerja

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap.

Menurut Rivai (2005: 450) ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis:
  - a. Teguran lisan.
  - b. Teguran tertulis.
  - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis:
  - a. Penundaan kenaikan gaji.
  - b. Penurunan gaji.
  - c. Penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis:
  - a. Penurunan pangkat.
  - b. Pembebasan dari jabatan.
  - c. Pemberhentian.
  - d. Pemecatan.

#### 2.2.3.8 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Islam mengajarkan kepada manusia untuk berperilaku disiplin dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari ayat berikut ini:

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا (١٠٣)

“Selanjutnya, apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah ketika kamu berdiri, pada waktu duduk dan ketika berbaring. Kemudian, apabila kamu telah merasa aman, maka laksanakanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sungguh, shalat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.”(QS. An-Nisa’: 103)

Dari ayat di atas dapat diambil pengertian bahwasanya Islam mengajarkan dan menghimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu beribadah dan mengatur waktu sebaik-baiknya. Tidak hanya dalam beribadah, disiplin juga berlaku dalam berbagai hal seperti disiplin kerja.

Dalam konteks Islam terdapat beberapa contoh disiplin pada masa nabi, yaitu:

#### 1. Perang Uhud pada masa Rasulullah

Pada peristiwa Perang Uhud, kita melihat bahwa organisasi memang sangat penting. Kemenangan diberikan kepada kaum muslimin selama mereka disiplin dengan apa yang diatur oleh Rasulullah SAW. Ketika itu Rasulullah SAW. Telah mengatur sedemikian rupa sehingga pasukan dibagi menjadi atas dua bagian, ada yang di atas gunung (pasukan pemanah) dan ada yang di bawah gunung. Rasulullah SAW. mengatakan bahwa semua pasukan harus disiplin untuk berada di tempat mereka masing-masing. Apapun yang terjadi, pasukan tidak boleh lari dari posisi yang telah ditetapkan karena hal itu merupakan kewajiban (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003: 27).

Pada peristiwa Perang Uhud itu berlangsung, saat semua orang disiplin, semua hal akan berjalan baik. Akan tetapi, pada saat ada satu orang yang tidak disiplin, yaitu ketika pasukan pemanah yang berada di atas gunung melihat banyak yang mengambil ghanimah, ada kekhawatiran bahwa mereka tidak akan mendapatkan ghanimah tersebut. Akhirnya sebagian besar pasukan pemanah pun turun sehingga terjadilah malapetaka karena orang-orang kafir menyerang kaum muslimin (Hafidhuddin dan Tanjung, 2003: 27).

## 2. Nabi Sulaiman dan burung hud-hud

وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَا أَرَى الْهُدُودَ أَمْ كَانَ مِنَ الْغَائِبِينَ (٢٠) لِأَعَذَّبْنَاهُ عَذَابًا  
شَدِيدًا أَوْ لَأَذْبَحْنَاهُ أَوْ لِيَأْتِنِي بِسُلْطَانٍ مُّبِينٍ (٢١) فَمَكَثَ غَيْرَ بَعِيدٍ فَقَالَ أَحَطْتُ  
بِمَا لَمْ تُحِطْ بِهِ وَجِئْتُكَ مِنْ سَبَأٍ بِنَبَأٍ يَقِينٍ (٢٢) إِنِّي وَجَدْتُ امْرَأَةً تَمْلِكُهُمْ  
وَأُوتِيَتْ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ وَلَهَا عَرْشٌ عَظِيمٌ (٢٣)

*“Dan dia memeriksa burung-burung lalu berkata: “Mengapa aku tidak melihat hud-hud, apakah dia termasuk yang tidak hadir. Sungguh aku benar-benar akan mengazabnya dengan dengan azab yang keras atau benar-benar menyembelihnya kecuali jika benar-benar dia datang kepadaku dengan alasan yang terang”. Maka tidak lama kemudian (datanglah hud-hud), lalu ia berkata: “aku telah mengetahui sesuatu yang kamu belum mengetahuinya; dan kubawa kepadamu dari negeri Saba suatu berita penting yang diyakini. Sesungguhnya aku menjumpai seorang wanita yang memerintah mereka, dan dia dianugerahi segala sesuatu serta mempunyai singgasana yang besar.”*  
(QS. Al Naml: 20-23)

Nabi Sulaiman membatalkan hukuman kepada hud-hud. Meskipun pelanggaran yang dilakukan oleh hud-hud cukup berat, pergi tanpa izin dari pimpinan, tapi ada prestasi luar biasa yang ditorehkan burung itu sehingga menutupi kesalahan-kesalahannya. Hud-hud memiliki informasi yang sangat berguna bagi tujuan dakwah Nabi Sulaiman (Djalaluddin, 2007: 38).

Lebih lanjut Djalaluddin (2007: 39) menjelaskan pelajaran-pelajaran manajemen yang dapat digali dari kisah Nabi Sulaiman dan burung hud-hud adalah sebagai berikut:

### 1) Perhatian seroang pimpinan

*“Mengapa aku tidak melihat hud-hud, apakah dia tidak hadir?”*, demikian pertanyaan yang disampaikan Nabi Sulaiman. Pertanyaan itu beliau sampaikan setelah terlebih dahulu melakukan inspeksi semua pasukan yang berada di bawah

kepemimpinannya. Pelajaran menarik dari kisah ini adalah bahwa seorang pemimpin selalu memberikan perhatian kepada orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya.

## 2) Sanksi yang ditetapkan sesuai kadar kesalahan

Nabi Sulaiman ‘alaihi al salam memiliki cara tersendiri dalam menerapkan sanksi. Putra Nabi Daud itu menjadikan punishment sebagai sarana menghadapi pelanggaran yang terjadi dalam institusinya. Beliau menerapkan sanksi itu secara obyektif, adil dan hikmah.

## 3) Format laporan dan cara presentasi

Sebuah laporan, baik lisan maupun tulisan, selalu memuat informasi dan data yang berguna bagi proses pengambilan keputusan atau kebijakan. Laporan yang baik memiliki ciri keserasian antara bagian-bagiannya, ringkas tapi padat, lengkap, jelas kata-kata dan kalimatnya, serta tidak berbelit-belit.

Sebuah laporan biasanya terdiri dari mukodimah, inti, penutup, dan rekomendasi. Dan sangat menarik laporan yang disampaikan oleh hud-hud kepada nabi sulaiman. Ada mukodimah yang menjadi pengantar isi yang akan disampaikan. Pengantar ini menarik perhatian bagi yang mendengarnya serta mampu menciptakan rasa penasaran bagi lawan bicara. Bahwa ada berita penting yang akan disampaikan yang hanya diketahui oleh pembawa laporan, hud-hud. Mukodimah ini juga memberikan gambaran umum tentang isi, yaitu tentang Saba serta sifat dari berita yang akan disampaikan, berita penting yang nyata dan benar. Diakhir laporannya hud-hud menyampaikan rekomendasi yang patut dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

#### 4) Kebijakan dan keputusan berdasar data

Suatu kebijakan tidak akan bernilai strategis seandainya tidak dilandasi oleh data yang dan informasi yang akurat atau valid. Karena itu, meskipun telah mendengar laporan dari hud-hud, Nabi Sulaiman mengatakan, *“Akan kami lihat, apa kamu benar, atau kamu termasuk orang-orang yang berdusta.”* (QS. Al Naml: 27). Bagi Nabi Sulaiman apa yang disampaikan hud-hud adalah baru sebatas asumsi yang relatif, mengandung kemungkinan benar atau salah, dengan demikian tidak bisa dijadikan dasar bagi pengambilan kebijakan atau keputusan. Diperlukan langkah-langkah lanjutan untuk menguji kebenarannya.

#### 2.2.4 Hubungan Antar Variabel

##### 2.2.4.1 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89), besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya 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. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

Sementara tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 121) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan merasa enggan untuk pindah pekerjaan apalagi diberhentikan oleh PHK, oleh karena itu dengan penuh kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2003: 121).

Penelitian Prabowo (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang” menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan pengawasan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

#### **2.2.4.2 Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja**

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 121) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasana kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Selain untuk tujuan disiplin kerja, pemberian kompensasi juga bertujuan untuk kepuasan kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya (Hasibuan, 2003: 121).

Penelitian Rozzaid, dkk. (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia

Persada Cabang Banyuwangi)” menghasilkan kesimpulan variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Bayuwangi dengan nilai sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

#### **2.2.4.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005: 117-119).

Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator salah satunya adalah kehadiran. Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa terlambat dalam bekerja. Akan tetapi pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subyektif.

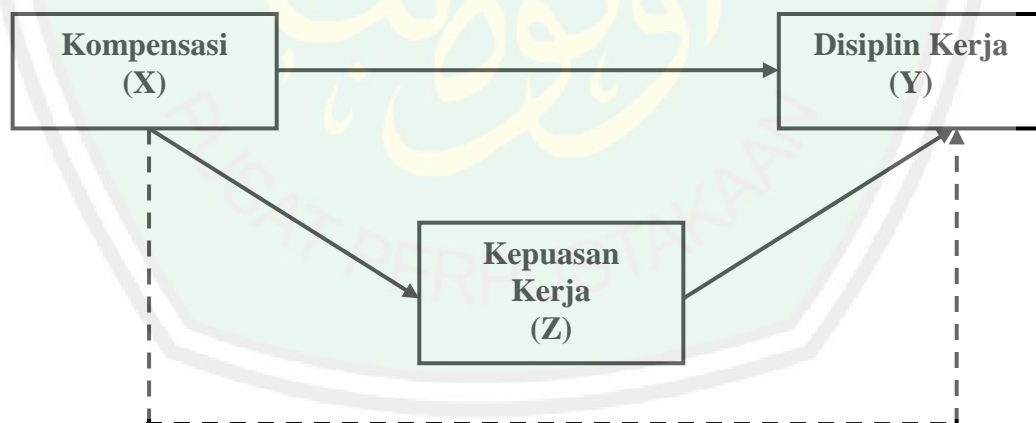
Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2009: 80) adalah faktor finansial, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Hasil penelitian Hadi (2012) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang)” menghasilkan kesimpulan kepuasan kerja yang

terdiri dari kepuasan finansial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial (X3), kepuasan psikologi (X4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dengan variabel kepuasan kerja, kepuasan finansial (X1) merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan diharapkan oleh karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syari'ah Malang.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini akan meneliti pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja dan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara mengenai hasil dari penelitian yang akan dilaksanakan. Hipotesis sangat diperlukan dalam penelitian ilmiah karena keberadaan hipotesis dapat mengarahkan penelitian. Dalam penelitian, peneliti akan melakukan pembuktian terhadap hipotesis untuk diuji kebenarannya (Nisfiannoor, 2009: 8). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung.
2. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Sementara pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi atau survei. Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2008: 34) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud membuat penyandraan secara sistematis, faktual, akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Menguji hipotesis yang diajukan merupakan salah satu ciri-cirinya.

#### 3.2 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti mencoba mengambil lokasi di Perusahaan Gangsar Snack and Foods yang berlokasi di JL. Demuk, No. 37, Ngunut, Kabupaten Tulungagung. Peneliti memilih lokasi ini dengan pertimbangan ingin mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan melalui kepuasan kerja sebagai

variabel *intervening*, agar manajer dapat mengambil keputusan dengan sebaik-baiknya dalam perkembangan Perusahaan Gangsar Snacks and Food di masa yang akan datang.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014:115). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bu Nina selaku Bagian SDM di Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung (Senin, 6 Februari 2017 pukul 13:40 WIB), jumlah karyawan Perusahaan Gangsar Snacks and Food Tulungagung berjumlah 300 orang. Maka yang akan menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Gangsar Snacks and Food Tulungagung yang berjumlah 300 orang.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014: 115) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu

sampel yang diambil diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili).

Adapun metode untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan adalah menggunakan metode Slovin dalam Sarjono dan Julianita (2011: 30), yaitu:

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$e^2$  = batas ketelitian yang diinginkan

Jumlah karyawan Perusahaan Gangsar Snacks and Food Tulungagung berjumlah 300 karyawan dan akan diambil sampel untuk melakukan penelitian. Batas ketelitian yang diinginkan yaitu 10%. Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel, yaitu:

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

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

$$n = \frac{300}{300 \cdot 0,01 + 1}$$

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

$$n = 75$$

Dari hasil penghitungan pengambilan sampel menurut metode Slovin, peneliti akan mengambil sampel yang dibutuhkan sejumlah 75 karyawan.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 82) *probability sampling* adalah teknik pengumpulan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel bila dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi.

Untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan skala *Likert*. Menurut Istijanto (2006: 81) skala *Likert* mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan suatu objek. Pada umumnya skala ini mempunyai 5 atau 7 kategori dari sangat setuju, hingga sangat tidak setuju. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban:

1. Jawaban sangat setuju diberi skor 5
2. Jawaban setuju diberi skor 4
3. Jawaban netral diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1

Nantinya dalam hal ini peneliti akan memberikan kuesioner kepada karyawan yang ada pada Perusahaan Gangsar Snacks and Food Tulungagung sesuai sampel yang telah ditentukan.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 191) data adalah catatan keterangan sesuai bukti kebenaran bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Sumber data dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 191) data primer adalah data yang di ambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuesioner. Data yang diambil tergantung dari variabel yang diteliti, misalnya variabel umur, pendidikan, pekerjaan, dan lainnya disebut dengan data demografi/sosial ekonomi. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada responden penelitian ini, yaitu karyawan Perusahaan “Gangsar” Snacks and Food Tulungagung.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain (Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 202)). Data sekunder yang

diperlukan adalah dokumen-dokumen perusahaan mengenai gambaran umum perusahaan, struktur perusahaan, dan rekapitulasi absensi karyawan.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2014: 137) menjelaskan pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, kuesioner, observasi dan gabungan ketiganya.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab secara lisan.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, dan sebagainya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 202). Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan sebagainya.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Agar proses penelitian lebih mudah dan dapat dimengerti hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka harus menggunakan konsep yang jelas. Definisi operasional dan pengukuran berfungsi untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sesuai dengan masalah yang ada. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X), disiplin kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z).

#### 1. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikan untuk organisasi. Pegawai harus diberi imbalan bagi upaya yang telah mereka keluarkan untuk mencapai tujuan organisasi dan tujuan mereka sendiri (Sirait, 2006: 181). Untuk kompensasi dalam penelitian ini, peneliti membatasi hanya menggunakan variabel kompensasi non-finansial saja. Sementara indikator kompensasi non-finansial yang digunakan menurut Triton (2009: 125-126) yaitu: promosi jabatan, penghargaan dan fasilitas.

#### 2. Disiplin kerja (Y)

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002: 291). Sementara indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini

menurut Rivai (2005: 444) yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis.

### 3. Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2005: 117). Sementara kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (2006: 243) yaitu: puas terhadap pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, puas terhadap upah dan promosi, Puas terhadap teman kerja, atasan dan puas terhadap lingkungan kerja. Untuk indikator kepuasan terhadap upah dalam penelitian ini tidak digunakan karena pihak perusahaan merasa keberatan.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kompensasi	Kompensasi Non-finansial (X)	Promosi jabatan	1) Promosi jabatan sesuai yang diharapkan 2) Promosi jabatan secara obyektif	Triton (2009: 125-126)
		Penghargaan	1) Penghargaan yang diterima 2) Kesesuaian penghargaan dengan kinerja	
		Fasilitas	1) Fasilitas yang diberikan 2) Fasilitas sesuai standar	
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja (Y)	Kehadiran	1) Kehadiran pegawai pada jam kerja 2) Datang tepat waktu	Rivai (2005: 444)
		Ketaatan	1) Mematuhi	

		pada peraturan kerja	peraturan tata tertib 2) Mendapat sanksi jika melanggar	
		Ketaatan pada standar kerja	1) Menyelesaikan tugas sesuai prosedur 2) Bertanggungjawab terhadap perintah atasan.	



Lanjutan tabel 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Tingkat kewaspadaan yang tinggi	1) Berhati-hati dalam bekerja 2) Penuh perhitungan dan ketelitian	
		Bekerja etis	1) Etika dalam bekerja 2) Menghargai sesama pegawai	
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (Z)	Puas terhadap pekerjaan	1) Tugas-tugas yang menarik 2) Tanggung jawab tugas	Luthans (2006: 243)
		Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian	1) Kesesuaian pekerjaan 2) Rasa senang terhadap pekerjaan	
		Puas terhadap promosi	1) Promosi yang diberikan 2) Sistem promosi	
		Puas terhadap teman kerja, atasan	1) Kepuasan dengan teman sekerja 2) Kepuasan dengan atasan	
		Puas dengan kondisi lingkungan kerja	1) Suasana kerja yang nyaman 2) Puas dengan pengelolaan organisasi	

### 3.8 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2002: 167) validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang akan diukur. Maka sesudah instrumen selesai disusun lalu diujicobakan masing-masing satu kali, responden yang sama. Hasil atau skor dari kedua

instrumen untuk tiap-tiap subjek dipasangkan kemudian dihitung dengan korelasi product moment.

Untuk menguji instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi *Pearson*. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh  $r$  masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji  $t$  atau membandingkannya dengan  $r$  tabel. Bila  $t$  hitung  $>$  dari  $t$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan komputer, asalkan  $r$  yang diperoleh diikuti harga  $p < 0,05$  berarti nomor pertanyaan tersebut valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48).

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 250) reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $>$  60 % maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

### 3.9 Analisis Data

Sugiyono (2014: 147) menjelaskan dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel

dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji normalitas

uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil *Kolmogorov Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

#### 2) Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi  $f$  lebih kecil dari 0,05 maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

### 3.9.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

*Path analysis* atau analisis jalur di gunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen)

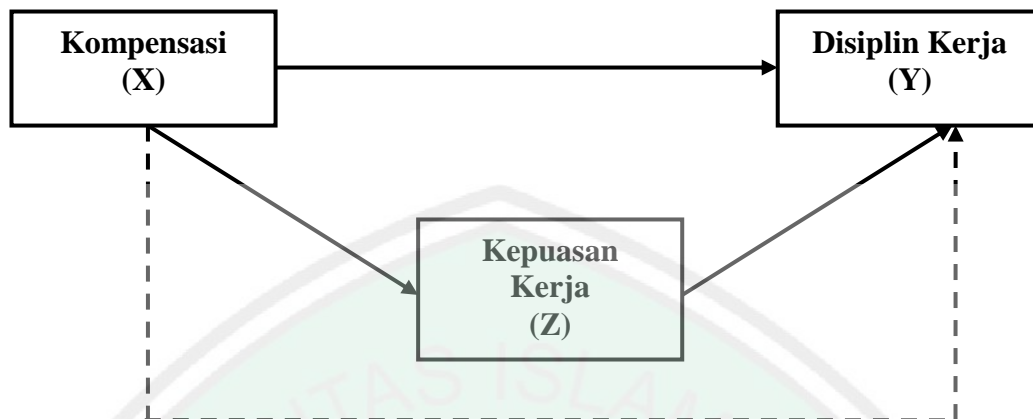
(Riduwan dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74). Masih menurut Riduwan bahwa koefisiensi jalur (Path) adalah koefisiensi regresi yang standart, yaitu koefisiensi regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score).

Dengan menggunakan path analysis maka tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74) adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).
- b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) melalui variabel *intervening* (kepuasan kerja).



**Gambar 3.1**  
**Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)**

Keterangan:

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut:

a. Pengaruh langsung:  $Z = a + B1X$

b. Persamaan tidak langsung:  $Y = a + B1X + B2Z$

Keterangan:

Y: *Variable dependent* (variabel terikat) yaitu disiplin kerja

Z: *Variable intervening* yaitu kepuasan kerja

B1: Koefisien regresi

a: Koefisien konstanta

X: *Variable Independent* (variabel bebas) yaitu kompensasi

## 2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel *endogen* setidaknya dalam ukuran interval.
- d. *Observed* variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

- 1) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.
- 2) Pemeriksaan validitas model. Sahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya.
- 3) Terdapat dua indikator validitas model di dalam analisis *path*, yaitu koefisien determinasi total dan teori *triming*.

- a. Koefisien determinasi total

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan:

$$R^2_m = 1 - P^2_{e1} P^2_{e2} \dots P^2_{ep}$$

Dalam hal ini interpretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan interpretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi.

- b. *Theory trimming*

Uji validasi koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu

pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori *triming*, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang, sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empirik.

- 4) Interpretasi hasil analisis. Dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:
  - a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.
  - b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah Perusahaan Gangsar Snacks and Foods**

Perusahaan Gangsar Snack and Foods merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi makanan ringan yang didirikan oleh H. Sutrimo pada tahun 1981 di Ngunut, Tulungagung, Jawa Timur dimana memperoleh sirat izin usaha dengan nomor 503.1/84/445.021/1981 dari Kantor Dinas Perindustrian Kabupaten Tulungagung. Pada awal didirikan, Perusahaan Gangsar Snack and Food merupakan perusahaan industri rumah tangga dengan peralatan sederhana dan pemasarannya masih di sekitar daerah Tulungagung. Nama “GANGSAR” yang digunakan perusahaan memiliki dua arti, yaitu lancar atau tanpa hambatan dan sampan. Sampan menggambarkan sesuatu yang berjalan secara pelan namun pasti. Kedua arti kata gangsar tersebut memiliki harapan agar perusahaan dapat berlangsung terus dan mengikuti zaman. Oleh karena itu, lambang untuk kemasan produk menggunakan gambar sampan. Paduan warna merah dan kuning yang berada pada nama dan logo perusahaan didasarkan pada warna favorit dari H. Sutrimo selaku pendiri dan pemilik Perusahaan Gangsar Snack and Food.

Pada tahun 1990 proses produksi Perusahaan Gangsar Snack and Foods Ngunut, Tulungagung masih sangat sederhana dan tradisional. Awalnya, perusahaan

Gangsar hanya memiliki dua jenis produk, yaitu kacang shanghai super dan kacang shanghai gangsar. Kemudian pada tahun 1991-1994 perusahaan membangun bagian penggorengan dan ruang pengemasan seluas 3.264 m<sup>2</sup>. Sehingga proses produksi jadi lebih modern dan cepat. Dengan berjalannya waktu, pada tahun 1994 perusahaan Gangsar juga mengeluarkan produk baru yaitu bipang. Hingga saat ini perusahaan Gangsar semakin berkembang dan memiliki varian produk yang lebih banyak seperti kacang shanghai HC, shanghai super, shanghai super 84, shanghai gangsar, kacang telur, kacang panggang ala bangkok, bipang, cuput dan juga menjadi distributor untuk beberapa jenis produk non gangsar seperti minuman, *snack*, dan *jelly*.

#### **4.1.1.2 Visi & Misi Perusahaan Gangsar Snack and Foods**

Adapun visi dan misi Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung adalah sebagai berikut:

##### **1. Visi Perusahaan**

Visi Perusahaan Gangsar Snack and Foods adalah berkembang menjadi salah satu perusahaan terbaik di industri makanan ringan dan distribusi di Indonesia dalam aspek profitabilitas, penjualan, dan kepuasan konsumen.

##### **2. Misi Perusahaan**

Perusahaan Gangsar Snack and Foods memiliki dua misi utama yaitu misi yang bersifat jangka pendek dan jangka panjang sebagai berikut:

##### **a. Misi jangka pendek perusahaan**

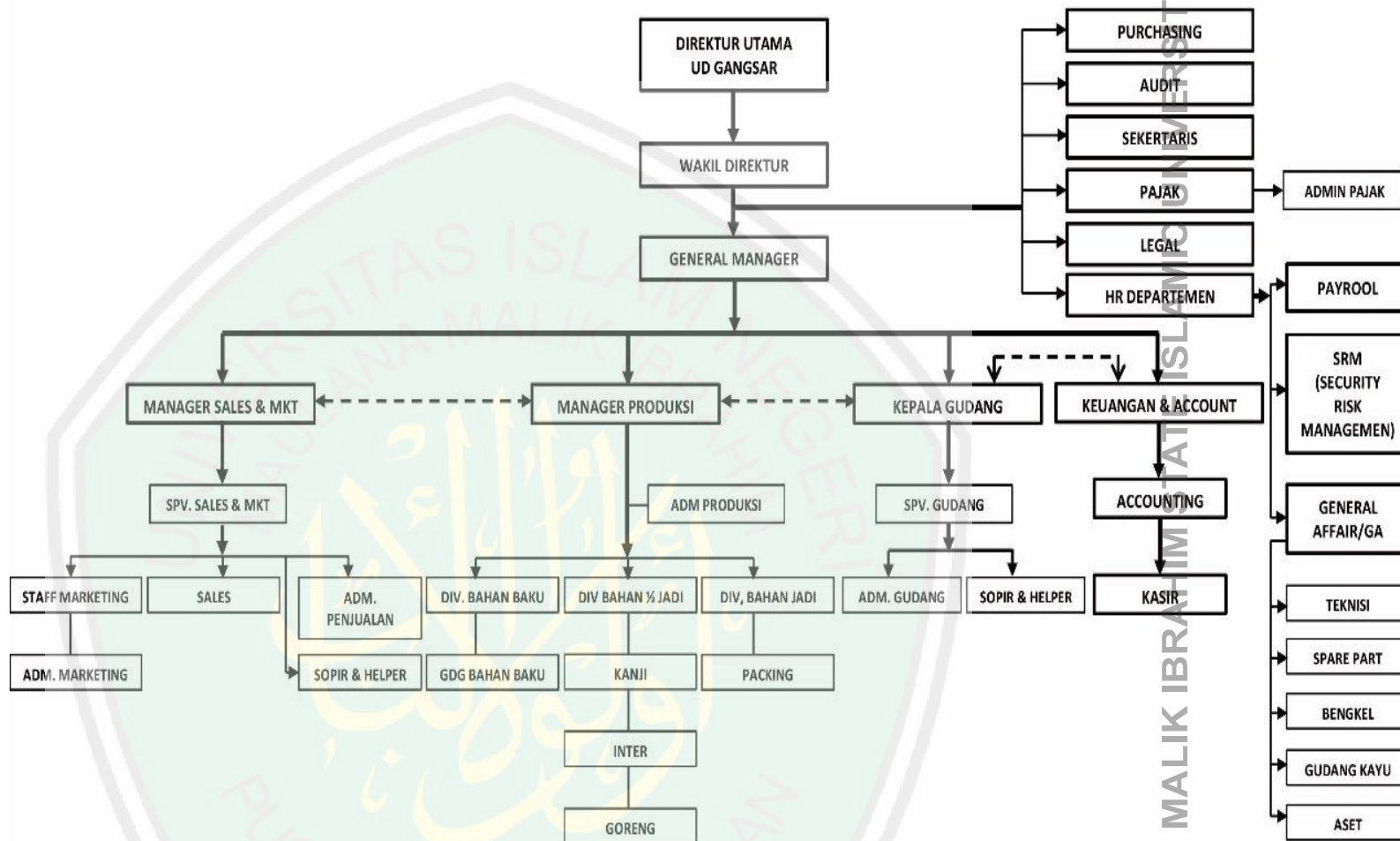
1) Menjaga dan mempertahankan proses produksi.

- 2) Memenuhi target produksi yang telah ditentukan untuk memenuhi permintaan pasar.
  - 3) Meningkatkan volume penjualan dengan memperhatikan faktor keuntungan.
  - 4) Mempertahankan dalam keberadaannya dalam dunia usaha dan perdagangan.
- b. Misi jangka panjang perusahaan
- 1) Mengadakan perluasan pemasaran, tidak hanya untuk wilayah Indonesia melainkan sampai wilayah internasional atau ke luar negeri.
  - 2) Mencari keuntungan yang maksimal.
  - 3) Menjadi perusahaan yang maju dan berkembang dalam segala aspek.
  - 4) Mempertahankan dan meningkatkan mutu produk dengan memperhatikan ciri khas dari produk.

#### **4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan Gangsar Snacks and Foods**

Adapun Struktur Organisasi Perusahaan Gangsar Snack and Foods adalah sebagai berikut:

## Struktur Organisasi Perusahaan Gangsar Snacks and Foods



#### **4.1.1.4 Jenis Produk Pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods**

Produk yang dihasilkan oleh Perusahaan Gangsar Snack and Foods adalah kacang shanghai. Seiring dengan perkembangan usaha, maka terjadi diversifikasi produk. Jenis produk yang lain diantaranya yaitu kacang telur, kacang panggang ala bangkok, dan bipang. Kacang shanghai sendiri terdiri dari: Best Produk Atom Karton 450 gram, Best Produk Atom 225 gram, Kacang Super 225 gram Kuning, Kacang Super 84 Hitam 180 gram, Kacang 95 B 140 gram, Kacang 1500an 50 gram, Kacang 95 Kecil 25 gram, Kacang Kancil 450 gram dan 200 gram.

Produk kacang shanghai gangsar ini memiliki kualitas yang berbeda-beda untuk setiap jenisnya. Kualitas terbaik untuk produk kacang shanghai yaitu Best Produk Atom. Kualitas sedang adalah Kacang Super, Kacang Super 84, dan Kacang 95 B. Sedangkan untuk kualitas yang paling bawah adalah Kacang Gangsar Kancil. Kacang telur yang diproduksi oleh perusahaan Gangsar dikemas dengan menggunakan karton dan plastik dimana memiliki ukuran kemasan yang sama. Kacang telur tersebut yaitu Best Produk Telur Karton 225 gram dan Best Produk Telur 225 gram. Sedangkan untuk produk kacang panggang ala bangkok dikemas menjadi empat ukuran yang berbeda diantaranya, Kacang Panggang Ala Bangkok Karton 450 gram, Kacang Panggang Ala Bangkok 225 gram, 80 gram, dan 50 gram. Produk terakhir dari perusahaan Gangsar yaitu bipang dimana terdiri dari Bipang 500an dan Bipang 250an.

#### **4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarakan kepada responden sejumlah 75 kuesioner.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perusahaan Gangsar Snacks And Food, penelitian ini telah dilakukan pada tanggal 6-10 Maret 2017 dengan jumlah sampel sebesar 75 responden. Untuk deskripsi responden adalah sebagai berikut:

1. Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Prosentase (%)
1.	20-25 Tahun	22	29%
2.	26-30 Tahun	8	11%
3.	31-35 Tahun	10	13%
4.	36-40 Tahun	8	11%
5.	> 40 Tahun	27	36%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 22 responden (29%), usia 26-30 tahun sebanyak 8 responden (11%), usia 31-35 tahun sebanyak 10 responden (13%), usia 36-40 tahun sebanyak 8 responden (11%), usia >41 tahun sebanyak 27 responden (36%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung berusia >40 tahun.

2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini:

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1.	Laki-laki	32	43%
2.	Perempuan	43	57%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 32 (43%) sedangkan responden perempuan sebanyak 43 (57%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung mayoritas berjenis kelamin perempuan.

### 3. Distribusi berdasarkan pendidikan terakhir

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 dibawah ini:

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SD	8	11%
2.	SMP/Sederajat	10	13%
3.	SMA/Sederajat	40	53%
4.	Diploma	2	3%
5.	Sarjana	15	20%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung berpendidikan SMA/Sederajat. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang pendidikan terakhirnya SD sebanyak 8 responden (11%), yang berpendidikan SMP/Sederajat sebanyak 10 responden (13%), yang berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 40 responden (53%), yang

berpendidikan Diploma sebanyak 2 responden (3%), sedangkan yang berpendidikan terakhir Sarjana sebanyak 15 responden (20%).

#### 4. Distribusi berdasarkan lama kerja

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja**

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	0-4 Tahun	34	45%
2	5-9 Tahun	14	19%
3	10-14 Tahun	7	9%
4	15-19 Tahun	9	12%
5	> 19 Tahun	11	15%
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada Perusahaan “Gangsar” Snacks And Food Tulungagung selama 0-4 tahun sebanyak 34 responden (45%), 5-9 tahun sebanyak 14 responden (19%), 10-14 tahun sebanyak 7 responden (9%), 15-19 tahun sebanyak 9 responden (12%), >19 tahun sebanyak 11 responden (15%). Berdasarkan paparan data diperoleh informasi bahwa 45% karyawan Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung tergolong masih baru sehingga membutuhkan pelatihan dan pembelajaran terlebih dahulu dari pihak perusahaan.

#### 4.1.3 Gambaran Distribusi Jawaban

Gambaran distribusi jawaban setiap item pertanyaan digunakan untuk mengetahui rata-rata dan variasi jawaban responden terhadap pernyataan yang digunakan dalam kuesioner.

### 1. Distribusi variabel kompensasi (X)

Variabel kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan 3 indikator yaitu: promosi jabatan, penghargaan yang diterima dan fasilitas yang diberikan. Semua indikator kompensasi dijabarkan dengan 6 butir pertanyaan. Distribusi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Distribusi Variabel Kompensasi (X)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	3	4	22	29	38	51	12	16	3,79
X1.2	-	-	3	4	22	29	36	48	14	19	3,81
X2.1	-	-	3	4	26	35	32	43	14	19	3,76
X2.2	-	-	2	3	29	39	32	42	12	16	3,72
X3.1	1	1	2	3	23	31	39	52	10	13	3,73
X3.2	-	-	3	4	24	32	39	52	9	12	3,72

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada item pernyataan variabel kompensasi. Hal ini dapat dilihat sebanyak 38 responden (51%) setuju bahwa promosi jabatan yang diberikan sesuai harapan (X1.1). Sedangkan pada item promosi jabatan secara obyektif (X1.2) menunjukkan bahwa 36 responden (48%) menjawab setuju. Pada item penghargaan yang diterima (X2.1) dan kesesuaian penghargaan dengan kinerja (X2.2) sebanyak 32 responden (42%) menjawab setuju. Untuk item fasilitas yang diberikan (X3.1) dan fasilitas sudah sesuai standar (X3.2) sebanyak 39 responden (52%) menjawab setuju.

### 2. Distribusi variabel kepuasan kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu: puas terhadap pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian, puas terhadap

promosi, puas terhadap teman kerja, atasan dan puas terhadap lingkungan kerja. Semua indikator kepuasan kerja dijabarkan dengan 10 butir pertanyaan. Distribusi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	3	4	18	24	43	57	11	15	3,83
Z1.2	1	1	1	1	14	19	47	63	12	16	3,91
Z2.1	-	-	-	-	19	25	43	57	13	17	3,92
Z2.2	1	1	1	1	14	19	43	57	16	21	3,96
Z3.1	-	-	6	8	26	35	37	49	6	8	3,57
Z3.2	-	-	6	8	22	29	35	47	12	16	3,71
Z4.1	2	3	1	1	2	3	49	65	21	28	4,15
Z4.2	-	-	3	4	19	25	38	51	15	20	3,87
Z5.1	-	-	2	3	18	24	39	52	16	21	3,92
Z5.2	1	1	1	1	12	16	49	65	12	16	3,93

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada item pernyataan variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat sebanyak 43 responden (57%) menjawab setuju tugas-tugas yang menarik (Z1.1). Sedangkan pada item tanggung jawab tugas (Z1.2) menunjukkan bahwa 47 responden (63%) menjawab setuju. Pada item kesesuaian pekerjaan (Z2.1) dan rasa senang terhadap pekerjaan (Z2.2) sebanyak 43 responden (58%) menjawab setuju. Untuk item promosi yang diberikan (Z3.1) sebanyak 37 responden (49%) menjawab setuju, sistem promosi (Z3.2) sebanyak 35 responden (47%), kepuasan dengan teman sekerja (Z4.1) sebanyak 49 responden (65%) menjawab setuju, kepuasan dengan atasan (Z4.2) sebanyak 38 responden (51%) menjawab setuju, suasana kerja yang nyaman (Z5.1) sebanyak 39 responden (52%) menjawab

setuju dan untuk item puas dengan pengelolaan organisasi (Z5.2) sebanyak 49 responden (66%) menjawab setuju.

### 3. Distribusi variabel disiplin kerja (Y)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan 5 indikator yaitu: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis. Semua indikator disiplin kerja dijabarkan dengan 10 butir pertanyaan. Distribusi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 dibawah ini:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Distribusi Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	2	3	8	11	36	48	29	39	4,23
Y1.2	-	-	1	1	7	9	33	44	34	45	4,33
Y2.1	-	-	1	1	11	15	43	57	31	41	4,24
Y2.2	1	1	1	1	10	13	43	57	20	27	4,07
Y3.1	-	-	1	1	12	16	36	48	26	35	4,16
Y3.2	1	1	1	1	7	9	37	49	29	39	4,23
Y4.1	1	1	1	1	5	7	37	49	31	41	4,28
Y4.2	1	1	1	1	7	9	33	44	33	44	4,28
Y5.1	-	-	2	3	9	12	34	45	30	40	4,23
Y5.2	-	-	2	3	9	12	33	44	31	41	4,24

Sumber: Data primer diolah, April 2017

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden menjawab setuju pada item pernyataan variabel disiplin kerja. Hal ini dapat dilihat sebanyak 36 responden (48%) menjawab setuju pada item kehadiran pegawai pada jam kerja (Y1.1), sebanyak 33 responden (44%) menjawab setuju item datang tepat waktu (Y1.2). Sedangkan pada item mematuhi tata tertib (Y2.1) sebanyak 32 responden (43%) menjawab setuju, item mendapat sanksi jika melanggar (Y2.2) sebanyak 43 responden (58%) menjawab setuju, item menyelesaikan tugas sesuai

prosedur (Y3.1) sebanyak 36 responden (48%) menjawab setuju. Pada item bertanggungjawab terhadap perintah atasan (Y3.2) sebanyak 37 responden (50%) menjawab setuju, begitu juga item berhati-hati dalam bekerja (Y4.1) sebanyak 37 responden (50%) menjawab setuju, item penuh perhitungan dan ketelitian (Y4.2) sebanyak 33 responden (44%) menjawab setuju, item beretika dalam bekerja (Y5.1) 34 responden (45%) menjawab setuju, dan pada item menghargai sesama pegawai (Y5.2) terdapat 33 responden (44%) menjawab setuju.

#### 4.1.4 Hasil Uji Instrumen

##### 4.1.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen menggunakan metode Korelasi *Product Moment* yaitu membandingkan nilai koefisien korelasi ( $r$ -hitung) dengan nilai  $r$ -tabel pada taraf nyata alpha 5%. Item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel atau nilai signifikansi  $<$  taraf nyata alpha 5%. Hasil pengujian validitas instrument dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X)**

Item	$r$ hitung	$r$ tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,787	0,227	0,000	Valid
X1.2	0,757	0,227	0,001	Valid
X2.1	0,830	0,227	0,000	Valid
X2.2	0,846	0,227	0,000	Valid
X3.1	0,676	0,227	0,000	Valid
X3.2	0,709	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Hasil uji validitas instrumen kompensasi menunjukkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* ( $r$  hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari  $r$  tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item

pernyataan instrumen kompensasi adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Z)**

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,773	0,227	0,000	Valid
2	0,744	0,227	0,000	Valid
3	0,799	0,227	0,000	Valid
4	0,837	0,227	0,000	Valid
5	0,643	0,227	0,000	Valid
6	0,545	0,227	0,002	Valid
7	0,720	0,227	0,000	Valid
8	0,678	0,227	0,000	Valid
9	0,839	0,227	0,000	Valid
10	0,784	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Hasil uji validitas instrumen kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* (r hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item pernyataan instrumen kepuasan kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y1.1	0,799	0,227	0,000	Valid
Y1.2	0,830	0,227	0,000	Valid
Y2.1	0,840	0,227	0,000	Valid
Y2.2	0,741	0,227	0,000	Valid
Y3.1	0,861	0,227	0,000	Valid
Y3.2	0,915	0,227	0,000	Valid
Y4.1	0,914	0,227	0,000	Valid
Y4.2	0,879	0,227	0,000	Valid
Y5.1	0,895	0,227	0,000	Valid

Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Y5.2	0,872	0,227	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Hasil uji validitas instrumen disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien Korelasi *Product Moment* (r hitung) pada semua item pernyataan lebih besar dari r tabel atau nilai signifikansinya lebih kecil dari taraf nyata 5%, artinya semua item pernyataan instrument disiplin kerja adalah valid dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

#### 4.1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu instrument penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,600. Hasil pengujian reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	0,861	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,903	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,959	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Hasil uji reliabilitas instrumen kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen adalah reliabel dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

#### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Normalitas**

Model	Kolmogorov-Smirnov Z	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,664	Normalitas Terpenuhi
$X \text{ dan } Z \rightarrow Y$	0,596	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 4.12, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.1.5.2 Hasil Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation* yaitu gambar hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai Sig  $f < 0.05$ , maka variabel X tersebut memiliki linier dengan Z, variabel X linier terhadap Y, dan variabel Z terhadap variabel Y. Hasil uji linieritas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Linieritas**

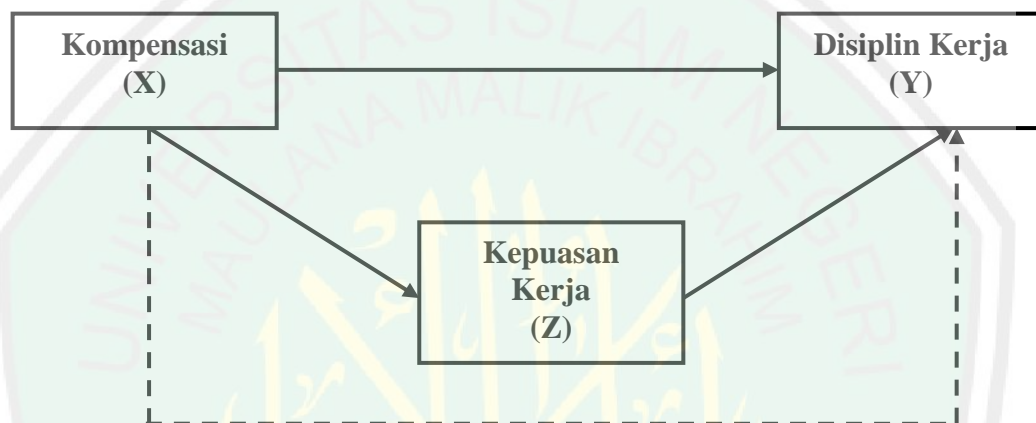
Model	Sig	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,000	Linier
$X \rightarrow Y$	0,000	Linier
$Z \rightarrow Y$	0,000	Linier

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Hasil uji linieritas menunjukkan Sig masing-masing hubungan lebih kecil dari alpha 5% (0,050) sehingga disimpulkan bahwa antar variabel tersebut terdapat hubungan yang linier atau asumsi linieritas terpenuhi.

#### 4.1.6 Hasil Analisis Jalur

##### 4.1.6.1 Menentukan Diagram Jalur



**Gambar 4.1**  
**Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian**

Pengujian model jalur (*path*) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh kompensasi (X) terhadap disiplin kerja (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

##### 4.1.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

**Tabel 4.14**  
**Pengaruh Antar Variabel**

Pengaruh	Beta	t-hitung	Sig	R <sup>2</sup>
X → Z	0,509	5,050	0,000	25,9%
X → Y	0,491	7,426	0,000	37,3%
Z → Y	0,517	7,809	0,000	39,3%

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, sedangkan model yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Penjelasan mengenai model pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

Model 1: Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja



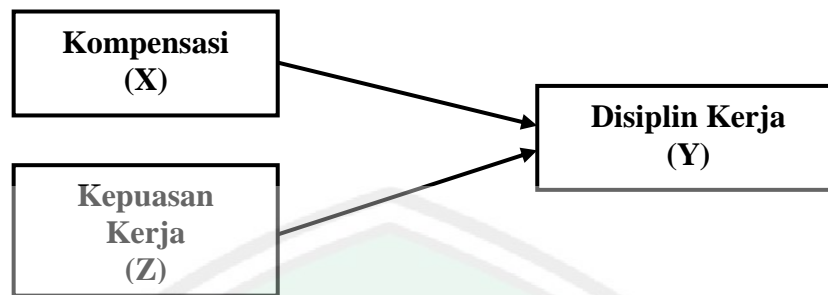
**Gambar 4.2**  
**Model Penelitian 1**

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Z = 0,509 X + e1$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,509 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

Model 2: Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja



**Gambar 4.3**  
**Model Penelitian 2**

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu:

$$Y = 0,491 X + 0,517 Z + e_2$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,491 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,517 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja.

#### **4.1.6.3 Perhitungan Pengaruh**

##### **a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

Untuk menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja

$$X \longrightarrow Y = 0,491$$

2) Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja

$$Z \longrightarrow Y = 0,517$$

3) Pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja

$$X \longrightarrow Z = 0,509$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = (0,509 \times 0,517) = 0,263$$

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

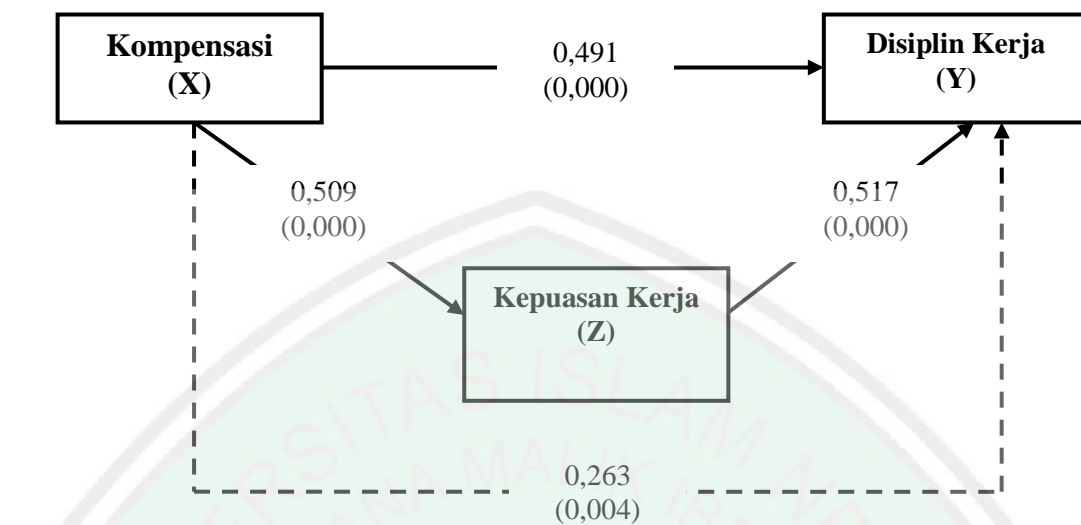
Untuk menghitung pengaruh total (*Total Effect*) formula yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut:

**Tabel 4.15**  
**Pengaruh Total**

Variabel Independen	Pengaruh langsung terhadap disiplin kerja	Pengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja	Pengaruh Total
Kompensasi (X)	0,491	0,263	0,754

Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat digambarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Hasil Analisis Jalur**

Keterangan:

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Tidak Langsung

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Langsung Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Gangsar Snack And Foods Tulungagung, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,491 artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,491 kali. Sementara pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 37,3% artinya bahwa kompensasi mampu mempengaruhi disiplin kerja sebesar 37,3%,

sedangkan sisanya sebesar 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka disiplin kerja akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang berikan kepada karyawan maka disiplin kerja akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2009: 89), yang mengatakan besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala perauran yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerihpayahnya 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. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin ke luar.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Prabowo (2014) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Begitu juga hasil penelitian Rozzaid, dkk. (2016) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Islam mengajarkan kepada manusia untuk berperilaku disiplin dalam berbagai aspek kehidupan. Hal ini dapat dilihat dari ayat berikut ini:

فَإِذَا قُضِيَتْ الصَّلَاةُ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا اطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا  
الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا (١٠٣)

*“Selanjutnya, apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah ketika kamu berdiri, pada waktu duduk dan ketika berbaring. Kemudian, apabila kamu telah merasa aman, maka laksanakanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sungguh, shalat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.”*  
(QS. An-Nisa’: 103)

Dari ayat di atas dapat diambil pengertian bahwasanya Islam mengajarkan dan menghimbau kepada umatnya untuk selalu disiplin waktu beribadah dan mengatur waktu sebaik-baiknya. Tidak hanya dalam beribadah, disiplin juga berlaku dalam berbagai hal seperti disiplin kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja. Mengenai pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja dapat diketahui dengan mengalikan hasil pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan hasil pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sehingga pengaruh tidak langsung yang didapat yaitu 0,263.

Nilai signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha 5% (0,050) maka disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dan positif antara kompensasi terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja. Artinya, apabila kompensasi

semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi semakin rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin menurun maka disiplin kerja akan semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 121) yaitu tujuan kepuasan kerja, agar karyawan yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi memungkinkan karyawan merasa dihargai, dan juga terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan baik yang bersifat fisik, status sosial, dan egoistiknya.

Dalam Islam kompensasi hendaknya diberikan secepat mungkin dan sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati. Dalam hal ini Rasulullah SAW bersabda:

حَدِيثُ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا : أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَامَلَ أَهْلَ خَيْبَرَ بِشَطْرِ مَا يَخْرُجُ مِنْهَا مِنْ تَمْرٍ أَوْ زَرْعٍ. رواه متفق عليه

*Diriwayatkan dari Ibnu Umar R.A katanya: Sesungguhnya Rasulullah SAW pernah memberi pekerjaan kepada penduduk Khaibar dengan upah separuh daripada hasil yang dikerjakan seperti buah-buahan atau tanaman. (H.R Bukhori-Muslim)*

Selain tujuan kepuasan kerja, pemberian kompensasi bertujuan untuk disiplin kerja. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga karyawan merasa mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Perasaan ini akan membuat karyawan merasa enggan untuk pindah pekerjaan apalagi diberhentikan oleh PHK, oleh karena itu dengan penuh

kesadaran karyawan akan senantiasa mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2003: 121).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,491 dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka disiplin kerja akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang berikan kepada karyawan maka disiplin kerja akan semakin menurun.
2. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pada Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung melalui kepuasan kerja sebesar 0,263. Artinya, apabila kompensasi semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi maka disiplin kerja akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila kompensasi semakin rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin menurun maka disiplin kerja juga akan semakin menurun.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Perusahaan Gangsar Snack and Foods Tulungagung

Bagi perusahaan perlu memperhatikan masalah promosi karyawan, karena masih terdapat beberapa karyawan yang merasa promosi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan yang mereka harapkan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial atau variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahnya.

Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2002). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad, Moch. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.

Asmawar, dkk. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0199 Volume 3.

Bacal, Robert. (2005). *Performance Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Djalaluddin, Ahmad. (2007). *Manajemen Qur'ani Menerjemahkan Ibadah Ilahiyah dalam Kehidupan*. Malang: UIN-Malang Press.

Dwipasari, Lita (2008). Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. No. 167/DIKTI/Kep/2007 Vol. 12

Fuadi, Ahmad. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pada CV. Cita In-Trans Selaras Malang). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hadi, Muhammad A. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Syariah Malang). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Hafidhuddin, Didin., Tanjung, Henry. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.

Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuhan, Malayu S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuhan, Malayu S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.
- Humaeroh, dkk. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Motivasi (Studi pada Karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 27
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Masyhuri, Zainuddin. (2008). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nisfiannoor, Muhammad. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Prabowo, Dhista A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Batang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Qardhawi, Yusuf. (1997). *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta: Robbani Press.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rozzaid, Yusron, dkk. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol.1

- Sarjono, Haryadi., Julianita, Winda. (2011). *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Supriyanto, Achmad S., Machfudz, Mashuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad S., Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sinambela, Lijan P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sirait, Justine T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Triton PB. (2009). *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Thaief, Ilham, dkk. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang. *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 11; 2015. ISSN 1918-7173
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2009). *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



# LAMPIRAN



No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
<b>Kompensasi Non-finansial (X)</b>						
1.	Promosi jabatan diperusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					
2.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada setiap karyawan yang berprestasi.					
3.	Saya merasa puas dengan penghargaan perusahaan atas prestasi kerja saya selama ini.					
4.	Penghargaan yang saya terima sesuai dengan kinerja saya di perusahaan.					
5.	Saya merasa puas terhadap fasilitas yang diberikan perusahaan (termasuk ruang kerja, tempat parkir, dan lain-lain).					
6.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai standar.					
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>						
7.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
8.	Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang dibebankan dalam pekerjaan saya.					
9.	Pekerjaan ini sangat tepat buat saya, karena itu saya merasa sangat senang di sini.					
10.	Saya merasa senang terhadap pekerjaan saya.					
11.	Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja saya.					
12.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
13.	Saya merasa senang bekerja sama dengan teman-teman di tempat kerja.					
14.	Para manajer ( <i>supervisor</i> ) memberikan dukungan kepada saya.					

15.	Suasana kerja di perusahaan terasa nyaman.					
16.	Perusahaan ini dikelola dengan baik.					
<b>Disiplin Kerja (Y)</b>						
17.	Saya selalu hadir sesuai jam kerja yang berlaku.					
18.	Saya selalu datang tepat waktu.					
19.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan.					
20.	Saya akan mendapatkan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.					
21.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur perusahaan.					
22.	Saya selalu bertanggungjawab terhadap perintah atasan.					
23.	Saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
24.	Saya selalu meneliti kembali pekerjaan saya.					
25.	Saya bersikap sopan kepada sesama pegawai.					
26.	Saya selalu menghargai sesama pegawai.					

## Lampiran 2

Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kompensasi (X)

Responden	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	Total
1	2	3	2	3	4	5	19
2	4	3	3	3	4	3	20
3	4	4	5	4	5	4	26
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	3	4	3	25
6	5	4	4	5	4	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	2	3	3	3	3	18
9	3	3	3	3	3	3	18
10	3	3	3	3	3	3	18
11	4	3	3	3	4	3	20
12	4	4	4	4	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	3	3	3	4	3	20
15	4	5	2	2	3	3	19
16	4	4	4	5	4	4	25
17	3	4	3	4	3	4	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	4	4	4	4	3	22
20	3	3	3	3	3	3	18
21	4	4	4	4	3	3	22
22	3	3	4	4	4	3	21
23	5	4	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	3	3	3	3	20
26	2	2	2	2	2	2	12
27	4	4	3	3	4	4	22
28	4	5	4	4	4	4	25
29	5	4	5	4	4	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	3	4	23
32	4	5	4	4	4	5	26

33	4	4	4	5	4	5	26
34	3	4	4	3	3	3	20
35	4	4	5	4	3	4	24
36	4	4	4	4	3	4	23
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	3	3	22
39	4	4	4	3	4	4	23
40	3	3	3	3	4	3	19
41	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	4	5	4	4	26
43	5	5	5	5	5	5	30
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	3	3	4	19
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	3	4	4	23
48	3	3	3	3	3	3	18
49	3	4	3	3	4	3	20
50	4	4	5	4	4	4	25
51	4	4	4	5	5	4	26
52	5	4	5	4	5	4	27
53	4	4	4	4	4	4	24
54	3	5	3	3	5	4	23
55	4	4	5	4	4	4	25
56	3	3	3	4	3	4	20
57	3	3	3	4	3	4	20
58	4	4	4	4	4	4	24
59	3	3	3	3	3	3	18
60	5	5	5	4	1	2	22
61	4	3	3	3	4	4	21
62	4	4	5	5	4	4	26
63	5	5	5	5	5	5	30
64	3	3	3	3	3	3	18
65	3	3	4	4	4	4	22
66	5	5	5	4	4	3	26
67	4	5	4	5	5	5	28
68	3	3	3	3	3	4	19

69	2	2	3	3	5	4	19
70	5	5	5	5	5	5	30
71	4	4	4	4	4	4	24
72	4	5	4	5	4	4	26
73	5	5	5	5	5	5	30
74	3	3	3	3	4	4	20
75	4	5	4	3	2	2	20





33	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
34	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	46
35	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	38
36	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
41	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	37
42	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	45
43	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46
44	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
45	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	36
46	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	33
47	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
51	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5	42
55	5	5	5	5	2	2	5	3	5	5	42
56	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
57	2	1	3	3	4	4	4	3	3	4	31
58	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47
59	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28
60	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	29
61	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36
62	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
63	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	39
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
66	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
68	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33

69	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	34
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	35
72	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	40
73	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
74	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34
75	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	35



## Lampiran 4

## Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Disiplin Kerja (Y)

Responden	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
9	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
10	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
13	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
19	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	43
20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	16
27	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	43
28	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
29	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
30	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
31	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	45
32	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49

33	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
34	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
45	2	3	3	3	3	3	4	5	5	5	36
46	5	5	5	3	3	4	5	5	4	3	42
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
51	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
55	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
56	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
57	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
59	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
66	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
68	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35

69	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
72	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	46
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
74	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	37
75	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38



## Lampiran 5

### Deskripsi Responden

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	22	29.3	29.3	29.3
	26-30	8	10.7	10.7	40.0
	31-35	10	13.3	13.3	53.3
	36-40	8	10.7	10.7	64.0
	>40	27	36.0	36.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	32	42.7	42.7	42.7
	Perempuan	43	57.3	57.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

#### Pendidikan\_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	8	10.7	10.7	10.7
	SMP/Sederajat	10	13.3	13.3	24.0
	SMA/Sederajat	40	53.3	53.3	77.3
	Diploma	2	2.7	2.7	80.0
	Sarjana	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Lama\_kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-4 Tahun	34	45.3	45.3	45.3
5-9 Tahun	14	18.7	18.7	64.0
10-14 Tahun	7	9.3	9.3	73.3
15-19 Tahun	9	12.0	12.0	85.3
>19	11	14.7	14.7	100.0
Total	75	100.0	100.0	



**Lampiran 6**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X)**

**Statistics**

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2
N	Valid	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.79	3.81	3.76	3.72	3.73	3.72

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.0	4.0	4.0
	N	22	29.3	29.3	33.3
	S	38	50.7	50.7	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.0	4.0	4.0
	N	22	29.3	29.3	33.3
	S	36	48.0	48.0	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.0	4.0	4.0
	N	26	34.7	34.7	38.7
	S	32	42.7	42.7	81.3
	SS	14	18.7	18.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.7	2.7	2.7
N	29	38.7	38.7	41.3
S	32	42.7	42.7	84.0
SS	12	16.0	16.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

### X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	2	2.7	2.7	4.0
N	23	30.7	30.7	34.7
S	39	52.0	52.0	86.7
SS	10	13.3	13.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

### X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	4.0	4.0	4.0
N	24	32.0	32.0	36.0
S	39	52.0	52.0	88.0
SS	9	12.0	12.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Lampiran 7**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

**Statistics**

		Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2	Z5.1	Z5.2
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.83	3.91	3.92	3.96	3.57	3.71	4.15	3.87	3.92	3.93

**Z1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.0	4.0	4.0
	N	18	24.0	24.0	28.0
	S	43	57.3	57.3	85.3
	SS	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	14	18.7	18.7	21.3
	S	47	62.7	62.7	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	19	25.3	25.3	25.3
	S	43	57.3	57.3	82.7
	SS	13	17.3	17.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	14	18.7	18.7	21.3
	S	43	57.3	57.3	78.7
	SS	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.0	8.0	8.0
	N	26	34.7	34.7	42.7
	S	37	49.3	49.3	92.0
	SS	6	8.0	8.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	8.0	8.0	8.0
	N	22	29.3	29.3	37.3
	S	35	46.7	46.7	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	2.7	2.7	2.7
	TS	1	1.3	1.3	4.0
	N	2	2.7	2.7	6.7
	S	49	65.3	65.3	72.0
	SS	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.0	4.0	4.0
	N	19	25.3	25.3	29.3
	S	38	50.7	50.7	80.0
	SS	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z5.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.7	2.7	2.7
	N	18	24.0	24.0	26.7
	S	39	52.0	52.0	78.7
	SS	16	21.3	21.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Z5.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	12	16.0	16.0	18.7
	S	49	65.3	65.3	84.0
	SS	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Lampiran 8**

**Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Y)**

**Statistics**

		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2
N	Valid	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.23	4.33	4.24	4.07	4.16	4.23	4.28	4.28	4.23	4.24

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.7	2.7	2.7
	N	8	10.7	10.7	13.3
	S	36	48.0	48.0	61.3
	SS	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	7	9.3	9.3	10.7
	S	33	44.0	44.0	54.7
	SS	34	45.3	45.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	11	14.7	14.7	16.0
	S	32	42.7	42.7	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	10	13.3	13.3	16.0
	S	43	57.3	57.3	73.3
	SS	20	26.7	26.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.3	1.3	1.3
	N	12	16.0	16.0	17.3
	S	36	48.0	48.0	65.3
	SS	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	7	9.3	9.3	12.0
	S	37	49.3	49.3	61.3
	SS	29	38.7	38.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

## Y4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.3	1.3	1.3
	TS	1	1.3	1.3	2.7
	N	5	6.7	6.7	9.3
	S	37	49.3	49.3	58.7
	SS	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

**Y4.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	1.3	1.3	1.3
TS	1	1.3	1.3	2.7
N	7	9.3	9.3	12.0
S	33	44.0	44.0	56.0
SS	33	44.0	44.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Y5.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.7	2.7	2.7
N	9	12.0	12.0	14.7
S	34	45.3	45.3	60.0
SS	30	40.0	40.0	100.0
Total	75	100.0	100.0	

**Y5.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	2.7	2.7	2.7
N	9	12.0	12.0	14.7
S	33	44.0	44.0	58.7
SS	31	41.3	41.3	100.0
Total	75	100.0	100.0	

## Lampiran 9

**Uji Validitas**  
**Uji Validitas Variabel Kompensasi**

## Correlations

		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X
X1.1	Pearson Correlation	1	,683**	,736**	,572**	,315**	,307**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,006	,007	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X1.2	Pearson Correlation	,683**	1	,637**	,522**	,295*	,334**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,010	,003	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.1	Pearson Correlation	,736**	,637**	1	,705**	,373**	,346**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,002	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X2.2	Pearson Correlation	,572**	,522**	,705**	1	,465**	,636**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.1	Pearson Correlation	,315**	,295*	,373**	,465**	1	,679**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,006	,010	,001	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X3.2	Pearson Correlation	,307**	,334**	,346**	,636**	,679**	1	,709**
	Sig. (2-tailed)	,007	,003	,002	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75
X	Pearson Correlation	,787**	,757**	,830**	,846**	,676**	,709**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75

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

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

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18,7467	8,894	,681	,832
X1.2	18,7200	8,961	,635	,841
X2.1	18,7733	8,475	,734	,822
X2.2	18,8133	8,559	,763	,817
X3.1	18,8000	9,432	,527	,860
X3.2	18,8133	9,424	,582	,850



	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,697*	,638*	,705*	,800*	,344*	,221	,680*	,446*	1	,682*	,839*
Z5.1	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,056	,000	,000		,000	,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,587*	,574*	,635*	,651*	,352*	,265*	,645*	,428*	,682*	1	,784*
Z5.2	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,021	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
	Pearson Correlation	,773*	,744*	,799*	,837*	,643*	,545*	,720*	,678*	,839*	,784*	1
Z	n											
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

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

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	34,9333	24,171	,711	,890
Z1.2	34,8533	24,424	,676	,893
Z2.1	34,8400	24,488	,749	,889
Z2.2	34,8000	23,378	,787	,885
Z3.1	35,1867	25,019	,550	,901
Z3.2	35,0533	25,484	,424	,910
Z4.1	34,6133	24,321	,641	,895
Z4.2	34,8933	24,610	,589	,898
Z5.1	34,8400	23,461	,790	,885
Z5.2	34,8267	24,226	,726	,890



	Pearson Correlation	,517**	,575**	,602**	,528**	,768**	,786**	,806**	,881**	,966**	1	,872**
Y5.2	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
Y	Pearson Correlation	,799**	,830**	,840**	,741**	,861**	,915**	,914**	,879**	,895**	,872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75

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

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	38,0533	34,754	,750	,957
Y1.2	37,9467	34,835	,791	,956
Y2.1	38,0400	34,309	,800	,955
Y2.2	38,2133	35,197	,681	,960
Y3.1	38,1200	34,242	,827	,954
Y3.2	38,0533	33,267	,891	,952
Y4.1	38,0000	33,459	,891	,952
Y4.2	38,0000	33,459	,846	,954
Y5.1	38,0533	33,646	,867	,953
Y5.2	38,0400	33,823	,839	,954

## Lampiran 10

### Uji Reliabilitas

#### Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	6

#### Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	10

#### Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

## Lampiran 11

## Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas Data Penelitian

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Z	Y
N		75	75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	22,5333	38,7600	42,2800
	Std. Deviation	3,54253	5,45458	6,47356
	Absolute	,123	,123	,122
Most Extreme Differences	Positive	,123	,103	,117
	Negative	-,114	-,123	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		1,063	1,067	1,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,209	,205	,212

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual Model Struktural 1	Unstandardized Residual Model Struktural 2
N		75	75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	4,69561828	3,12817512
	Absolute	,077	,069
Most Extreme Differences	Positive	,077	,053
	Negative	-,054	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		,664	,596
Asymp. Sig. (2-tailed)		,770	,870

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Linieritas

## Variabel X ke Z

## Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,259	25,505	1	73	,000	21,105	,783

The independent variable is X.

**Variabel X ke Y****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,569	96,267	1	73	,000	11,227	1,378

The independent variable is X.

**Variabel Z ke Y****Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	,588	104,027	1	73	,000	7,017	,910

The independent variable is Z.

## Lampiran 12

**Analisis Jalur**  
**Model Struktural 1**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,509 <sup>a</sup>	,259	,249	4,72767

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	570,067	1	570,067	25,505	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1631,613	73	22,351		
	Total	2201,680	74			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,105	3,538		5,965	,000
	X	,783	,155	,509	5,050	,000

a. Dependent Variable: Z

## Model Struktural 2

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,766	,760	3,17132

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376,995	2	1188,497	118,173	,000 <sup>b</sup>
	Residual	724,125	72	10,057		
	Total	3101,120	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,713	2,895		-,592	,556
	X	,898	,121	,491	7,426	,000
	Z	,613	,079	,517	7,809	,000

a. Dependent Variable: Y

## BUKTI KONSULTASI

Nama : 'Ainun Niswah

NIM/Jurusan : 13510067/ Manajemen

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Melalui  
Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Perusahaan  
Gangsar Snack And Food Tulungagung

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 September 2016	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	11 Januari 2017	Proposal	2. 
3.	18 Januari 2017	Revisi Bab I-III	3. 
4.	24 Januari 2017	Acc Proposal	4. 
5.	3 Februari 2017	Seminar Proposal	5. 
6.	15 Februari 2017	Acc Proposal	6. 
7.	25 April 2017	Skripsi Bab I-V	7. 
8.	26 April 2017	Revisi Bab I-V	8. 
9.	27 April 2017	Acc Keseluruhan	9. 

Malang, 27 April 2017

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



**Dr. H. Mishahul Munir, Lc., M.Ei**  
NIP. 19750707 200501 1 005

**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : 'Ainun Niswah  
Tempat, tanggal lahir : Trenggalek, 24 Desember 1995  
Alamat Asal : Dusun Guyang Gajah RT 06 RW 02 Desa  
Kamulan Kecamatan Durenan Kabupaten  
Trenggalek  
Alamat Kos : Jl. Simpang Gajayana Perum Puri Nirwana  
Gajayana Kav. 27 Malang  
Telepon/HP : 085785074014  
E-mail : Niswah0@gmail.com

**Pendidikan Formal**

1999-2001 : TK BA Aisyah Kamulan  
2001-2007 : MIM Kamulan  
2007-2010 : SMP Islam Sunan Gunung Jati Ngunut  
2010-2013 : SMAN 1 Mojo  
2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas  
Islam Negeri Malulana Malik Ibrahim Malang

**Pendidikan Non Formal**

2007-2010 : Pondok Pesantren Hidayatul Mubtadi'in Ngunut  
2010-2013 : Pondok Pesantren Al-Badrul Falah Ploso  
2013-2014 : Progam Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN  
Maliki Malang  
2014-2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki  
Malang

### **Aktivitas dan Pelatihan**

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah “Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah” UIN Maliki Malang 2014
- Peserta Seminar Nasional “Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang Tahun 2015
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Workshop “Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa” UIN Maliki Malang Tahun 2016

Malang, 26 April 2017

‘Ainun Niswah