PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MOHAMAD ARDIYANSYAH

NIM : 17510086

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

SKRIPSI

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk
Memenuhi Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen (SM)

Oleh

MOHAMAD ARDIYANSYAH

NIM : 17510086

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh

MOHAMAD ARDIYANSYAH
NIM : 17510086

Telah disetujui pada tanggal 3 Desember 2021

Dosen Pembimbing

Syahirul Alim, SE., MM
NIP 197712232009121002

Mengetahui

Ketua Jurusan

Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP.19740604 200604 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

SKRIPSI

Oleh
MOHAMAD ARDIYANSYAH
NIM : 17510086

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji: **Tanda Tangan**

1. Ketua Penguji
   Sugeng Ali Mansur, S.S., M.pd : ( )
   NIP. 197809292014111001

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
   Syahirul Alim, SE., MM : ( )
   NIP. 197712232009121002

3. Penguji Utama
   Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, M.Si : ( )
   NIP. 197202122003121003

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohamad Ardiyansyah

NIM : 17510086

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"SKRIPSI"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

adalah hasil karya sendiri, bukan **"duplikasi"** dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada **"klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 November 2021

Hormat Saya,

Mohamad Ardiyansyah

NIM. 17510086

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat dan ridho anugrah Allah SWT saya dapat menyelesaikan makalah ini dengan lancar dan tepat.

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang tua dan keluarga saya . Yang selalu menjadi semangat dalam situasi apapun. Yang selalu memberikan dukungan moral dan materil.

Terimakasih atas doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk saya. Semoga setiap pengorbanan yang Anda lakukan akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga Allah selalu melindungi ayah, ibu, dan kakak di dunia dan memberi mereka rahmat dan kebaikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

It's an impossibility to be perfect but it's possible to do the best.

(Sebuah ketidakmungkinan untuk menjadi yang sempurna tetapi sangat memungkinkan untuk melakukan yang terbaik)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan pada Allah SWT, karena atas Rahmaan dan Rahim-Nya penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto". Shalawat serta salam kita panjatkan kepada Baginda Alam Rahmatan lil' 'alamiin, Muhammad SAW yang telah membimbing kita dengan ajaran-ajarannya sehingga kita dapat menghadapi kehidupan yang semakin mengglobal ini dengan terbekali iman dan islam.

Dalam kesempatan ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih dan apresiasi kepada seluruh pihak atas tersusunnya skripsi ini. Penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA Selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dosen Wali
5. Syahirul Alim, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Keluarga penulis dan Kedua Orang Tua Ayah Mahmud dan Ibu Parsih Wahyu Harnik, serta kakak kandung Eko Susilo dan Dwi Whayuni Susanti serta sanak saudara semuanya yang senantiasa memberi dukungan materi, motivasi dan doa kepada penulis.
8. Seseorang yang terbaik dalam hidup yang selalu memberikan dukungan semangat dan saran kepada penulis.
9. Kepada kawan-kawan kontrakan Al-Hazimiyah dan grup Teman-teman Wacana yang selalu memberikan dukungan motivasi dan menghibur dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menyelesaikan skripsi. Teman-teman UKM Kommust UIN Malang dan seluruh Teman-teman seperjuanganku yang telah memberikan semangat dan bimbingan kepada penulis.

10. Teman–teman seperjuangan Jurusan Manajemen 2017 atas dukungan, semangat dan sarannya.
11. Seluruh pihak yang terlibat dan tidak dapat disebutkan satu-persatu dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan kepenulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 20 November 2021

Peneliti

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

SKRIPSI ..... **i**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **ix**
DAFTAR TABEL ..... **xii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
ABSTRACT ..... **xvi**
مستخلص البحث ..... **xvii**
BAB I **1**
PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 8
1.4 Batasan Masalah 10
BAB II **11**
KAJIAN PUSTAKA **11**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 11
2.2 Kajian Teoritis 50
2.2.1 Disiplin Kerja 50
2.2.2 Lingkungan Kerja 63
2.2.3 Kompensasi 72
2.2.3 Kinerja Pegawai 78
2.3 Hubungan Antar Variabel 86
2.4 Kerangka Konseptual 91
BAB III **93**
METODOLOGI PENELITIAN **93**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian 93
3.2 Lokasi Penelitian 93
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian 94
3.4 Teknik Pengambilan Sampel 94
3.5 Data dan Jenis Data 95
3.6 Teknik Pengumpulan Data 95
3.7 Skala Pengukuran 96
3.8 Devinisi Operasional Variabel 97
3.9 Uji Instrumen 102
3.10 Analisis Data 104
BAB IV 107
HASIL DAN PEMBAHASAN 107
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 107
4.1.1 Latar Belakang Kantor Urusan Agama (KUA) Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto 107
4.1.2 Tugas dan Fungsi KUA 109
4.1.3 Visi dan Misi KUA 110
4.1.4 Kondisi Obyektif KUA 110
4.1.5 Susunan Organisasi KUA 112
4.2 Deskripsi Responden 112
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian 115
4.4 Uji Instrumen Penelitian 119
4.4.1 Uji Validitas 119
4.4.2 Uji Reliabilitas 121
4.5 Uji Asumsi Klasik 122
4.5.1 Uji Linieritas 122
4.6 Hasil Pengujian persamaan structural pendekatan *partial least squares* (PLS) 123
4.6.1 Model Pengukuran (Outer Loading) 123
4.6.2 Model Struktural (*Inner Model*) 130
4.7 Pembahasan 137
4.7.1 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) 137
4.7.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) 140
4.7.3 Kompensasi (Z) Memediasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) 142
4.7.4 Kompensasi (Z) Memediasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) 145

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.7.5 Kompensasi (Z) Secara Lanngsung Berpengaruh terhadap Kinerja (Y)..... 148
BAB V..... 152
PENUTUP..... 152
5.1 Kesimpulan 152
5.2 Saran..... 153
DAFTAR PUSTAKA..... 155

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 27
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel 99
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... 113
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian 113
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan 114
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 114
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 115
Tabel 4.6 Kriteria Interpretasi Skor 115
Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja 116
Tabel 4.8 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja..... 117
Tabel 4.9 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi 118
Tabel 4.10 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja 119
Tabel 4.11 Uji Validitas 120
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas 122
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas 123
Tabel 4.14 Nilai Convergent Validity Disiplin Kerja 124
Tabel 4.15 Nilai Convergent Validity Lingkungan Kerja 125
Tabel 4.16 Nilai Convergent Validity Kinerja 126
Tabel 4.17 Nilai Convergent Validity Kompensasi 127
Tabel 4.18 Nilai Discriminant Validity (Cross Loading) 128
Tabel 4.19 Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE) 129
Tabel 4.20 Nilai Composite Reliabelity 130
Tabel 4.21 Nilai R-Square..... 131
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung 133
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung 135
Tabel 4.24 Hasil Uji Sobel Test 136

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sistem Pendisiplinan 61
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual 91
Gambar 4.1 Gambar Struktur Organisasi KUA 112
Gambar 4.2 Model Hipotesis 132

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan Smartpls

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRAK

Ardiyansyah, Mohamad, 2021. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto"
Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM.
Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Kompensasi

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh positif disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kompensasi pada (KUA) Kawedanan Jabung Mojokerto.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan teknik Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. Subyek penelitian ini adalah 63 pegawai (KUA) Kawedaan Jabung Mojokerto dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple jenuh. Data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin kerja secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kompensasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Ardiyansyah, Mohamad, 2021. Thesis. Title: "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance through Compensation as an Intervening Variable at the Office of Religious Affairs (KUA) Kawedanan Jabung, Mojokerto Regency"
Advisor : Syahirul Alim, SE., MM.
Keywords : Work Discipline, Work Environment, Performance, Compensation

Every government organization is required to optimize human resources and how human resources are managed. Human resource management cannot be separated from the employee factor who is expected to perform as well as possible in order to achieve the goals of government organizations. Employees are the main assets of the organization and have a strategic role in the organization, namely as thinkers, planners, and controllers of organizational activities. The purpose of this study was to determine whether or not there is a positive influence of work discipline and work environment on employee performance mediated by compensation at KUA Kawedanan Jabung Mojokerto.

This study uses quantitative methods. Data analysis was performed using Partial Least Square (PLS) technique using SmartPLS software. The subjects of this study were 63 employees of KUA Kawedaan Jabung Mojokerto with a sampling technique using simple saturation. Data were collected using a questionnaire.

The results of this study indicate that work discipline directly affects the performance variable. The work environment has an influence on employee performance. Compensation directly affects employee performance variables. Work discipline affects performance through compensation. The work environment affects performance through compensation.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

مستخلص البحث

أردينشه, محمد, 2021. بحث جامعي. العنوان: "تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين من خلال التعويض كمتغير متدخل في مكتب الشؤون الدينية (KUA) كاويدانان جابونغ موجوكيرتو"

المشرف : شهير العليم, الماجستير

الكلمات الرئيسية : الانضباط في العمل، بيئة العمل، الأداء، التعويض

ويتعين على كل منظمة حكومية أن تكون قادرة على تحسين الموارد البشرية وكيفية إدارة الموارد البشرية.لا يمكن فصل إدارة الموارد البشرية عن عوامل الموظفين الذين يتوقع منهم الأداء قدر الإمكان لتحقيق أهداف المنظمات الحكومية. الموظفون هم الكلمات الرئيسية للمنظمة ولها دور استراتيجي في المنظمة، أي المفكرين والمخططين والمراقبين للأنشطة التنظيمية. وكان الغرض من هذه الدراسة هو معرفة ما إذا كان هناك تأثير إيجابي على انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين بوساطة التعويض عن كوا كاويدانان جابونغ موجوكيرتو.

يستخدم هذا البحث أساليب كمية. يتم تحليل البيانات باستخدام تقنيات الجزئية الأقل مربع (PLS) باستخدام برنامج سمارت فلس. وكانت مواضيع هذه الدراسة 63 موظفا في مكتب الشؤون الدينية كاويدانان جابونغ موجوكيرتو مع تقنيات أخذ العينات باستخدام المشبعة بسيطة. البيانات التي تم جمعها باستخدام الاستبيانات.

تظهر نتائج هذه الدراسة أن انضباط العمل يؤثر بشكل مباشر على متغيرات الأداء. بيئة العمل لها تأثير على أداء الموظفين. يؤثر التعويض مباشرة على متغيرات أداء الموظف. يؤثر انضباط العمل على الأداء من خلال التعويض. تؤثر بيئة العمل على الأداء من خلال التعويض.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2002:86) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. . Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Adapun disiplin Kerja menurut Mulianto (2006:171) dapat didefinisikan sebagai norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan. Beberapa ciri pegawai yang memiliki disiplin kerja yaitu, datang dan pulang tepat waktu, berpakaian rapi di tempat kerja, mengisi daftar hadir/absensi, komitmen, loyal dan tanggung jawab, bertingkah laku sopan, bekerja sesuai job description, melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengarahkan segala kemampuan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah pegawai akan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

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

Selain faktor disiplin kerja, lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja pegawai. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

(tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja.

Menurut Hasan (2005) dalam Diah Maya (2017). Dalam perspektif keislaman lingkungan kerja islami adalah keberadan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan allah yang lain yakni sebagai khalifah atau pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, kompensasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk, (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangakan Menurut Tanjung (2004) dalam buku Abu Fahmi et.al. (2014) upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinasial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).

Untuk meningkatkan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam upaya memberikan kompensasi, menegakkan disiplin dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standart atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Pendapat lain menurut Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan “lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun”. Begitupun menurut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pcngaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, presatsi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mercka cenderung akan menurun.

Pada penelitian Darmadi (2020) menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dan disiplin yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik lagi atau meningkat. Sama halnya dengan penelitian Amir Fiqi (2018) variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penenlitiannya Devid & Titik (2019) variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, pada penelitiannya Herawati (2015) menunjukkan hasil pengujian hipotesis pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Arianto (2013) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan penelitiannya Veronika (2012) pada variabel disiplin kerja dan kompensasi menunjukkan tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kementerian Agama adalah salah satu komponen penyelenggara sebagian tugas kenegaraan dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. Salah satu unit kerja Kementerian Agama antara lain adalah Kantor Urusan Agama (KUA). Dalam melaksanakan kegiatannya KUA mempunyai tugas adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kecamatan berdasarkan Kebijakan Kantor Kementerian Agama Kabupaten dan Peraturan Perundang-undangan. Hal ini dijelaskan dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama Bab I Pasal 1 dan Pasal 2, tentang Penjabaran Kedudukan, Tugas, dan Fungsi KUA.

Melihat Kedudukan, Tugas dan Fungsi KUA sebagaimana tersebut dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2012 Bab 1 Pasal 1 dan Pasal 2, agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang professional dan berkualitas serta memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi. Hal ini penting sehingga tidak akan terjadi penyelewengan, penyalahgunaan wewenang, pemborosan kekayaan dan keuangan Negara serta hal-hal lain yang dapat merugikan Negara.

Kantor Urusan Agama (KUA) di Kabupaten Mojokerto terdiri dari beberapa KUA di kawedanan masing-masing, satu diantaranya adalah KUA kawedanan Jabung. KUA kawedanan Jabung terbagi atas KUA Kecamatan Gondang, KUA Kecamatan Pacet, KUA Kecamatan Trawas, dan KUA Kecamatan Dlanggu, yang semuanya mempunyai tugas memberikaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pembinaan agama dan pelayanan kepada masyarakat terutama pelayanan di bidang nikah dan rujuk.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai KUA kawedanan Jabung, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di KUA kawedanan Jabung. Dimana masih ada kendala lain di KUA kawedanan Jabung antara lain pegawai datang kerja terlambat, istirahat lebih awal dan terlambat masuk kerja, ada pedagang masuk keruangan yang menawarkan produk, kurangnya sarana prasarana, pulang kerja lebih awal. Sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang disebabkan tingkat disiplin yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penelitian- penelitian terdahulu penulis bermaksud untuk mengetahui seberapa besar kesadaran akan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, dan menambahkan satu variabel lainnya yang bisa memperkuat atau memperlemah kedua variabel yaitu kompensasi. Dimana variabel kompensasi di sini sebagai variabel intervening (variabel perantara). Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto".

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KUA di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai KUA di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto?
5. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah di atas, maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.
5. Menguji dan Menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk menyelesaikan tugas akhir sarjana strata 1.
2. Bagi peneliti, Penelitian ini sebagai pengembangan ilmu yang telah diproleh selama kuliah dan hasil peneliti diharapkan dapat memberi kesempatan untuk menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam.
3. Bagi Instansi penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi instansi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Kemudian manfaat pembaca, hasil penelitian ini dapat membantu dalam memberikan sejumlah referensi dalam mengembangkan keilmuan.

1.4 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan dengan maksud penyusunan skripsi ini tidak keluar dari masalah yang ditentukan, maka pembatasan masalah ini di batasi pada pengaruh langsung maupun tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) di kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Yang pertama penelitian dari Valensia (2015) dengan judul "The Influence of Work Disciplin, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado". Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan menggunakan kuesioner dan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 60 karyawan PT. Trakindo Utama Manado. Hasil analisis menunjukkan secara bersama-sama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Sedangkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yang kedua penelitian dari Putu Agus, *et.al* (2016) dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina". Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil penelitian terdahulu untuk yang ketiga dengan judul "The Effect Of Work Discipline and Work Environment on The Performance Of Employees". Oleh Sarwani (2016) menunjukkan bahwa bahwa secara bersama-sama atau secara parsial disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan kinerja. Dari kedua variabel bebas yang diteliti, menunjukkan bahwa memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Selanjutnya penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser" oleh Shalahuddin (2017). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser, alat pengukuran menggunakan Skala Likert dan diolah menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.

Selanjutnya penelitian dari Suharno *et.al* (2017) yang berjudul "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia". Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.

Berikutnya penelitian dari Apfia (2017) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di PT Cahaya Indo Persada, Surabaya. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Rima & Bambang (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap)", dengan metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda,dengan uji t dan uji F sebagai pengujian hipotesis dengan bantuan SPSS 24.0.Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai *probabilitas* F sebesar 0,000 (0,000

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

< 0,05). Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

Selanjutnya penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan" oleh Amir (2018). Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah bagian produksi sebanyak 57 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 57 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Untuk hasil regresi linier berganda: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (2) Disiplin kerja perpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.

Berikutnya Penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta" oleh Devid & Titik (2019). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

angket. Hasil menunjukkan bahwa Variabel kompensasi, Variabel lingkungan kerja fisik, Variabel disiplin kerja, Variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

Selanjutnya Penelitian dari Fitri Amelia (2019) dengan Judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi sebagai variable Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang ". Penelitian ini menggunakan metode survei menggunakan kueisioner. Data yang dikumpulkan diproses menggunakan *Structure Equition Modeling* (SEM) dengan bantuan Perangkat Lunak Pendekatan WarpPLS. Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dan selain dari indikator di atas hasil ini juga didukung oleh indikator intervensi, yaitu kompensasi sehingga lebih memperkuat untuk mencapai hasil yang signifikan.

Berikutnya penelitian dari Dwi & Asmara (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internatioanl". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22 (Statistical Product And Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,000 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,028.

Penelitian selanjutnya oleh Annisa *et.al* (2019) dengan judul "Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees" menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.588. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.148. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,077. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,142.Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,210. Dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkutnya penelitian dengan judul "The Effect of Compensation, Motivasion, Work Discipline, and Work Environment on Housekeeping Staff Performance at lv 8 Resort Hotel" oleh I wayan *et.al* (2019). Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis regresi. Sampelnya adalah karyawan pengasuh rumah LV 8 Resort Hotel Bali.Jumlah sampel adalah 45 orang yang diambil dengan teknik census. Penemuan menunjukkan bahwa kompensasi,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

motivasi, disiplin kerja, kerja lingkungan memiliki beberapa efek positif dan signifikan pada prestasi karyawan. Selain itu, kompensasi, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki efek positif dan signifikan pada prestasi karyawan.Model persamaan adalah Y = 3.098 + 0.124 X1 + 0.158 X2 + 0.141 X3 + 0.285 X4.Model memiliki akurasi 89,8%.

Selanjutnya penelitian dari Andi *et.al* (2019) dengan judul "The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance" Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden yang merupakan karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung> t tabel (2,556> 1,665), disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan thitung> ttabel (5,327> 1,665) komunikasi simultan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Fhitung > Ftabel (78.520 > 3.12).

Selanjutnya penelitian dari Elok et.al (2019) dengan judul "The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline" Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berguna untuk meneliti populasi dan sampel dalam suatu perusahaan, dimana dalam penelitian ini menggunakan proporsional random sampling sebagai pengambilan sampel teknik. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden dari PT. GatraMapan. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Path Analysis. Hasil penelitian ini membuktikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya penelitian dengan judul "Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees" oleh Siti *et.al* (2019). Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang).

Selanjutnya penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia" Oleh Nurul (2019). Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung 1.575 > t tabel 2.011. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai t hitung 4.812 > t tabel 2.011.

Selanjutnya Penelitian dari Astina (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening" Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Home Industri Roti Monasqu Tulungagung berjumlah 55 karyawan, teknik analis menggunakan Analisis regresi ganda. Hasil Menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, Disiplin kerja berpengruh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

positif dan signifikan terhadap kompensasi, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.

Berikutnya adalah penelitian dari Darmadi (2020) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kepala Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang". Dalam penelitian ini adalah karyawan Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading serpong 120 res.pon.den Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F, Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan ketika jumlah mereka adalah 4,019> t Tabel pada tahun 1984 dengan signifikan 0,000 <0,05, Disiplin kerja parsial memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ketika 4,011> 1,984 dengan nilai signifikan 0,000 <0,05, Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Fcount* 20,529> *Ftable* 3,07 dengan nilai 0,000 <0,05".

Penelitian selanjutnya yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga" oleh Gita dkk (2020). Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *puposive sampling*, yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari satu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tahun. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan, serta disiplin kerja dan lingkungan kerja secara berasama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya penelitian dari Sinta & Onsardi (2020) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai > , yaitu (5.1651 > 2.026) dan (sig = 0.000 < 0,05). Ini berarti ditolak dan diterima. Sedangkan Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai R= 0,865 dan koefisien determinasi = 0,748 nilai mempunyai makna bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,735 atau 73.5 terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada The Medeline Hotel Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 26.5 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berikutya penelitian yang berjudul "Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance" oleh Wahyudi *et.al* (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, Motivasi Kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan Kabupaten Maros, Lingkungan Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Kabupaten Maros Badan Manajemen Keuangan.

Penelitian selanjutnya dari Aswita & Lenny (2020) dengan judul "The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs". Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia sebanyak 210 pegawai, sedangkan sampel penelitian ini adalah 68 pegawai negeri sipil melalui rumus *slovin*. Analisis data dengan analisis statistik menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri. Urusan, Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri, Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kementerian Dalam Negeri.

Selanjutnya penelitian dari Septa & Edy (2020) dengan judul "The Influence of Discipline and Work Environment on Employees Performance". Dengan sampel yang diambil sebanyak 53 responden. Data yang digunakan adalah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

data primer. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. The Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan persamaan regresi: Y = 1,348 + 0,262 X1 + 0,378 X2. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap fluktuasi perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan, dengan besar kontribusi yang ditimbulkan yaitu 36,8%.

Berikutnya penelitian dari Ade *et.al* (2020) dengan judul "The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar" menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semua hipotesis penelitian diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian dari Tubagus & Setyo (2020) yang berjudul "The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk". Penelitian ini direncanakan menggunakan metode kuantitatif. Populasi total 203 dengan ukuran sampel menggunakan formula *Slovin* dari 134 responden,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memproses analisis data menggunakan banyak analisis regresi linear.Hasilnya menunjukkan bahwa tiga (3) variabel 'X' memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan di PT Gajah Tunggal Tbk.

Berikutnya penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Aquavue Vision International" oleh Nina *et.al* (2020). Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Berikutnya penelitian dengan judul "The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance" oleh Suprapti *et.al* (2020). Menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kepuasan karyawan, yaitu: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja puskesmas,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan pegawai terhadap kinerja puskesmas.

Selanjutnya penelitian terdahulu dengan judul "Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office" oleh Denok Sunarsi *et.al* (2021), bahwa Hasil penelitian menunjukkan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel atau (7,052> 2,004). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 30,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung> t tabel atau (4,892> 2,004). Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan regresi persamaan Y = 10,258 + 0,428X1 + 0,332X2 dan kontribusi pengaruh sebesar 53,7%, hipotesis uji diperoleh F hitung > F tabel atau (31.275 > 2,780).

Selanjutnya penelitian dari Nunu Nurjaya (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona". Peneitian ini menggunakan metode kuaitatif dengan pendekatan analisis deskriptif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *cross section* yang diperoleh dari sumber data primer. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *inferensial* dengan menggunakan regresi linear berganda. Dari penelitian ini, diketahui bahwa: (1) Variebel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variebel lingkungan kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variebel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona.

Selanjutnya penelitian dari Maswani *et.al* (2021) dengan judul "Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik". Dengan Pengambilan sampel menggunakan metode random sampling. Beberapa regresi linier digunakan sebagai teknik analisis data untuk uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikoloniearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis t-statistik dan f-statistik untuk menguji efek kolektif dengan tingkat signifikansi 5%. Itu Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam variabel parsial motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja di PT. Bayutama Teknik. Sementara itu, variabel bebas motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan hubungan dengan variabel dependen karyawan kinerja di PT. Bayutama Teknik. Koefisien dari Penentuan dari penelitian ini menunjukkan hasil 51.1%, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh Variabel independen lainnya.

Selanjutnya penelitian dari Gala Gustama & Didi (2021) dengan judul "The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya)" metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif metode. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV Rimba Jaya. Pengambilan sampel Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

teknik *non probability* sampling dengan sampling jenuh teknik, sehingga jumlah seluruhnya 65 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi.25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Rimba Jaya. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan kerja stres terhadap kinerja karyawan sebesar 74,6%.

Penelitian terdahulu berikutnya dengan judul "Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance" oleh Amy Nurhuda et.al (2021) uji hipotesis 1, menunjukkan bahwa transformasi gaya pemimpin tidak memiliki efek yang signifikan pada motivasi.Ini terbukti oleh nilai yang signifikan 0.118> 0.05 jadi hipotesis yang pertama tidak bisa diterima. Uji hipotesis 2 menunjukkan bahwa gaya pemimpin transformasi tidak memiliki efek yang signifikan pada prestasi karyawan.Ini adalah terbukti oleh nilai signifikan 0,688> 0,05 sehingga hipotesis kedua tidak dapat diterima. Uji hipotesis 3, menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki efek yang signifikan pada motivasi. Ini terbukti dengan nilai signifikan 0,444> 0,05 sehingga hipotesis ketiga tidak dapat diterima.Uji ke-4 hipotesis, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki efek yang signifikan pada prestasi karyawan, terbukti oleh nilai signifikan 0,004 < 0,05 sehingga hipotesis keempat dapat diterima. Uji hipotesis kelima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis kelima dapat diterima. Uji Hipotesis ke-6, menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini adalah

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,333 > 0,05 sehingga hipotesis keenam tidak dapat diterima. Uji hipotesis ke-7, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini adalah dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis ketujuh dapat diterima.

Tabel 2.1

Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1	Valensia, (2015). The Influence of Work Disciplin, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado.	Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode *asosiatif* dengan menggunakan kuesioner dan analisis regresi berganda,	Hasil analisis menunjukkan secara bersama-sama Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan Motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Putu Agus, *et.al.* (2016) dengan	Kompensasi, Disiplin Kerja,	Desain penelitian	Hasil penelitian menunjukkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	judul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina”.	dan Kinerja Karyawan.	yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Puri Bagus Lovina	bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina.
3	Sarwani, (2016). The Effect Of Work Discipline	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan	Model analisis yang digunakan	Disiplin kerja dan lingkungan kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	and Work Environment on The Performance Of Employees.	Kinerja Karyawan.	adalah regresi linier. Pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji t pada taraf signifikansi 5% serta didukung dengan *uji ekonometrika*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau Sebagian.	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Dari kedua variabel bebas yang diteliti, menunjukkan bahwa yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.
4	Shalahuddin, (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser.	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Pegawai**.**	Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			Sipil Kabupaten Paser, alat pengukuran menggunakan Skala Likert dan diolah menggunakan Regresi Linear Berganda.	Sipil Kabupaten Paser.
5	Suharno, *et.al.* (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia.	Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Teknik sampling yang digunakan adalah *Proportionate Stratified Sampling* , dan elemen sampel ditentukan dengan metode *Accidental Sampling*. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan SEM–Partial Least Square	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun hanya gaya kepemimpinan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			dengan software IBM Statistical Package for the Social Sciences (IBM SPSS) Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0	karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.
6	Apfia, (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jumlah responden adalahh 60 orang. Penelitian ini membagi angket kepada karyawan dan kepala divisi. Teknik pengolahan dan analisis data	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			menggunakan SPSS versi 20	
7	Rima & Bambang, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap).	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang terdiri dari analisis regresi linear berganda.	Dari penelitian ini menunjukkan disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan.
8	Amir, (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sebanyak 57 responden.	Dari penelitian ini ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	CV. Tiara Abadi Pamekasan.		Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda.	begitupun juga dengan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Devid & Titik (2019). "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta"	Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Kinerja.	Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu sebanyak 45 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket.	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.
10	Fitri Amelia (2019). "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Disiplin Kerja,	Penelitian ini menggunakan metode survei menggunakan	Hasil penelitian menunjukkan bukti bahwa Gaya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi sebagai variable Intervening (Studi Kasus Pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang".	Kompensasi. Dan Kinerja Karyawan.	kueisioner. Data yang dikumpulkan diproses menggunakan *Structure Equition Modeling* (SEM) dengan bantuan Perangkat Lunak Pendekatan WarpPLS.	Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja masing-masing memiliki hubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan. Dan selain dari indikator di atas hasil ini juga didukung oleh indikator intervensi, yaitu kompensasi sehingga lebih memperkuat untuk mencapai hasil yang signifikan.
11	Dwi & Asmara, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internatioanl.	Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebar kuesioner sebanyak 60 responden dengan	Disiplin kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22	
12	Annisa, *et.al*, (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees.	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner. PLS SEM dengan teknik alternatif dalam analisis SEM dimana data yang digunakan tidak berdistribusi *normal multivariat*. Dengan lebih dari 372 responden.	Hasil menunjukkan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Kompensasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
13	I wayan, *et.al*, (2019). The Effect of Compensation, Motivasion, Work Discipline, and Work Environment on Housekeeping Staff Performance at lv 8 Resort Hotel.	Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Staff	Data yang dikumpulkan dianalisis dengan analisis regresi, Jumlah sampel adalah 45 orang yang diambil dengan teknik *census*	Dari penelitian ini menunjukkan kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kerja lingkungan memiliki beberapa efek positif dan signifikan pada prestasi karyawan, dan secara bersamaan memiliki efek positif dan signifikan pada prestasi karyawan
14	Andi, *et.al*, (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to	Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden, Data dalam penelitian ini	Hasil penelitian ini secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Employee Performance.		menggunakan regresi linier berganda.	karyawan, disiplin kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Elok, *et.al*, (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline.	Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 208 karyawan. Dan sampel 137 responden. Metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan Analisis Path	Hasil enelitian menunjukkan Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, Lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
16	Siti, *et.al*, (2019). Effect Of Work Discipline And Work	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini berjumlah	Dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Environment To Performance Of Employees.		2.807 orang. Dan Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.	lingkungan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17	Nurul, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia.	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif karena di gunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random.	Hasil Menunjukkan Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
18	Sinta & Onsardi, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Uji validitas menggunakan *Corrected* Pernyataan Korelasi Total	Dari penelitian ini menunjukan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Kinerja Karyawan		Butir, uji reliabilitas *Cronbach's Alpha*, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.	signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
19	Astina (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.	Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan peneliti adalah kuantitatif. dan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Home Industri Roti Monasqu Tulungagung berjumlah 55	Hasil Menunjukkan lingkungan kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, , Lingkungan kerja dan disiplin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			karyawan, teknik analis menggunakan Analisis regresi ganda.	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompensasi.
20	Darmadi, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kepala Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Metode pengumpulan data dan metode analisis data untuk instrumentasi, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi uji-t dan uji-F.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	Gita, dkk, (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Teknik pengambilan sampel menggunakan metode	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga.		puposive sampling, yaitu responden yang sudah bekerja lebih dari satu tahun. Penelitian menggunakan data primer dengan instrumen kuesioner. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda	berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk Lingkungan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Wahyudi, *et.al,* (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance.	Disiplin kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Non fisik, dan Kinerja Aparatur Sipil	Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan mengambil seluruh populasi pegawai. Pengumpulan data teknik dalam penelitian ini	Hasil dari penelitian menunjukkan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur, Motivasi berpengaruh positif dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah SPSS 20	signifikan terhadap kinerja aparatur sipil, dan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja aparatur sipil.
23	Aswita & Lenny, (2020). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs.	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kinerja	Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif, Populasi dalam penelitian ini sebanyak 210 pegawai, sedangkan sampel penelitian ini adalah 68 pegawai negeri sipil melalui rumus slovin. Analisis data dengan analisis statistik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			menggunakan SmartPLS 3.0	
24	Septa & Edy, (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees Performance.	Disiplin Kerja, Ligkungan Kerja, Kinerja Karyawan.	Sampel yang diambil sebanyak 53 responden. Data yang digunakan data primer. Metode pengumpulan data melalui kuisioner, Tekhnik analisis menggunakan regresi linear berganda..	Hasil penelitian menunjukkan uji hipotesis secara bersama-sama, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial, membuktikan ada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
25	Ade, et.al, (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan	Data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber datanya adalah data primer dan sekunder. Dianalisis menggunakan	Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Samsat Office, Makassar.		uji validitas, analisis deskriptif reliabilitas, analisis regresi linier berganda.	terhadap kinerja karyawan
26	Tubagus & Setyo, (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk.	Disiplin Kerja, Self-Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi total 203 dengan ukuran sampel menggunakan formula Slovin dari 134 responden, memproses analisis data menggunakan banyak analisis regresi linear.	Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Self-Efficacy, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.
27	Nina et.al, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 orang. Metode analisis data	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Aquavue Vision International.		yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan berbasis Partial Least Square (PLS) terdiri dari Model Pengukuran atau Outer Model dan Inner model.	signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
28	Suprapti, *et.al*. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance.	Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan pegawai, dan Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala	terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja puskesmas, terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja puskesmas,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

			Likert. Analisis dari penelitian ini menggunakan SEM (Structural Equation Model) dengan versi SmartPLS 3.0 sebagai alat statistik.	terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja puskesmas.
29	Denok et.al, (2021). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office.	Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan uji regresi, korelasi, determinasi dan pengujian hipotesis.	Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
30	Nunu, (2021). Pengaruh	Disiplin Kerja, Lingkungan	Teknik sampling yang	Variebel disiplin kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona.	Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linear berganda.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variebel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Variebel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
31	Maswani, et.al, (2021). Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik.	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Teknik pengambilan sampel ini menggunakan metode random sampling. Beberapa regresi linear digunakan sebagai teknik analisis data.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel parsial motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

				variabel bebas motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan
32	Gala & Didi, (2021). The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya).	Disiplin Kerja Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
33	Amy, *et.al*, (2021). Effect of Transformational Leadership Style, Work-	Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan	Jenis penelitian ini adalah kuantitatif penelitian	Menunjukkan bahwa Transformasi gaya pemimpin, dan Disiplin

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance.	Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.	dengan teknik penentuan sampel yang dilakukan secara purposive sampling, pengumpulan data menggunakan angket tertutup yang diarahkan pada skala gradasi Linkert 5.	Kerja tidak memiliki efek yang signifikan pada motivasi. Sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan pada Motivasi. Transformational Leadership, dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Disiplin Kerja

2.2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Rivai (2009:825) Disiplin Kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin Kerja dapat di definisikan sebagai norma, etika dan kebiasaan yang berlaku umum serta tata cara bertingkah laku dalam suasana dan dalam hubungannya dengan pekerjaan Mulianto (2006:171). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002:314) Disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:236) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sinungan (2005:145) Disiplin merupakan suatu keadaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Dari beberapa uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan terhadap peraturan organisasi. Ketaatan ini mengandung maksud melaksanakan segala sesuatu yang diwajibkan dan menjauhi segala sesuatu yang menjadi larangan. Disiplin menunjukkan dan menjauhi segala sesuatu yang menjadi larangan.

Kemudian dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang antara lain dijelaskan bahwa: "Disiplin adalah usaha yang dilakukan untuk mencapai keadaan suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat".

Dari Pengertian yang dikemukakan di atas, apabila dihubungkan dengan disiplin Pegawai Negeri, bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri merupakan ketaatan dan kepatuhan Pegawai Negeri Sipil terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan internal organisasi pemerintah tempat ia bekerja.

Seperti yang tertulis dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Displin Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

2.2.1.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2009:825-826) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu slama tindakan-tindakan disipliner.
d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective),* yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.2.1.3 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, prilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasan kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat, dengan begitu hubungan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

terjalin antar individu satu dengan individu yang lain menjadi lebih baik dan lancar.

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

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, prilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama, salah saatu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilakukan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

Pada awalnya mungkin disiplin itu penting karena suatu pemaksaan, namun karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus menerus maka disiplin dilakukan atas kesadaran dalam diri sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Diharapkaan untuk dikemudian hari, disiplin ini meningkat menjadi kebiasaan berfikir baik, positif bermakna dan memandang jauh ke depan, disiplin bukan hanya soal mengikuti dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berfikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupannya.

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaataan dan kepatuhan dapat menjadi lemah serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan 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.

2.2.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Lateiner dalam Soejono (2002:72), umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari :

a. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
b. Berpakaian rapi di tempat kerja.

   Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.

e. Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Sedangkan menurut Rivai (2009:825) seorang pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan:

a. Konsekuen

b. Konsisten

c. Taat asas

d. Bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya

Hasan (2002:66) merumuskan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya

Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu.

b. Bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif

Seorang pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Tidak hanya itu saja dia selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi ditinggalkan menumpuk begitu saja.

c. Bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab

Pekerjaan yang dilakukan pegawai yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin.

d. Datang dan pulang tepat pada waktunya

Dapat dikatakan disiplin jika pegawai senantiasa mematuhi jam kerja, datang sebelum jam masuk dan pulang sesudah jam pulang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Bertingkah laku sopan

Pegawai dengan disiplin yang tinggi tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa indikator disiplin kerja diantaranya adalah :

a. Datang dan pulang tepat waktu.
b. Berpakaian rapi ditempat kerja.
c. Mengisi daftar hadir/absensi.
d. Komitmen, loyal dan tanggung jawab.
e. Bertingkah laku sopan.
f. Bekerja sesuai dengan *job description.*
g. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu.
h. Mengarahkan segala kemampuan.

2.2.1.5 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005:193-194) “Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya”. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan perusahaan/instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer/atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu organisasi menurut Hasibuan (2005:194) diantaranya adalah :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan ikut kurang disiplin.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan pegawai, begitu pun sebaliknya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberianbalas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan pegawai baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, danprestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu adaatau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan pegawai yang baik.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawanakan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatuperusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawainya. Hal ini akanmemotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, sehingga tercipta hubungan kemanusiaan yang baik dalam organisasi tersebut.

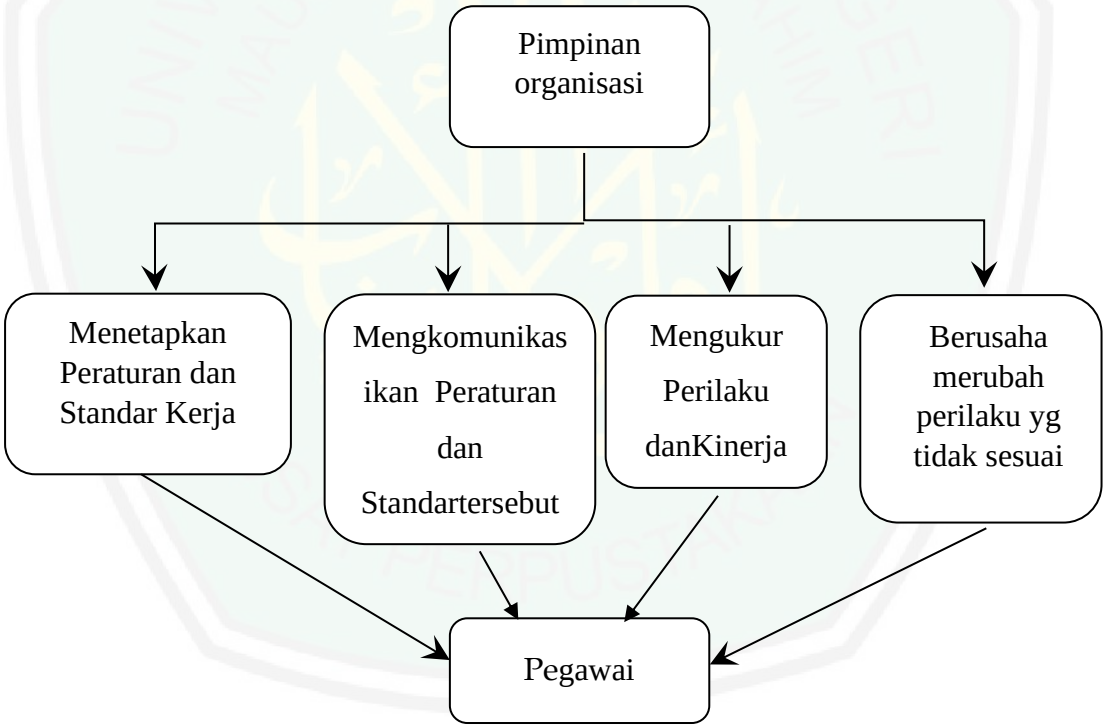
2.2.1.6 Tindakan Pendisiplinan

Menurut Mathis dan Jackson (2002:314-315) mengatakan bahwa sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Disiplin kerja selain dipengaruhi faktor kepribadian juga dipengaruhi faktor eksternal, maka ketidakhadiran salah satu faktor akan menyebabkan pelanggaran aturan. Jika salah satu pegawai melanggar maka perlu dilakukan upaya-upaya pendisiplinan agar prinsip-prinsip disiplin dapat dipertahankan.Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan dan bukannya penghukuman. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan pendekatan disiplin positif.

Gambar 2.1 :
Sistem Pendisiplinan



Sumber : Mathis & Jackson (2002:315)

2.2.1.7 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Hal ini erat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. . Hal demikian dalam ajaran agama Islam, manusia juga harus mempunyai rasa iman yang kuat agar segala sesuatu yang dikerjakan bisa diselesaikan dengan tulus dan iklhas.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ

Artinya : *"Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia."* (Kementrian Agama RI: 2012).

Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu diciplina yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, dan kerohanian yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sinaga: 2012). Disiplin adalah sikap mental untuk bisa mematuhi peraturan dan bertindak sesuai peraturan secara suka rela.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur‟an yang lain menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Menurut Helmi disiplin kerja dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif. Disiplin lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman (Helmi AF: 1996). Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur‟an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يَاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْۚ

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepadaUlil Amri dari (kalangan) kamu…"*.(Kementrian Agama RI: 2012).

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting didalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya kinerja yang baik juga. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan kegairahan kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja merupakan tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan ke tujuan dan harus mampu mengubah lingkungan ini jika dirasa perlu menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan prestasi pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Mangkunegara, 2005:132).

Menurut Sihombing (2004:64) Lingkungan Kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu ditempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Menurut Mardiana (2005:152) Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian linkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja ternyata dapat mempengaruhi adanya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Umar (2005:174) menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi lingkungan dibedakan menjadi 2 jenis, yaitu :

a. Lingkungan Internal, merupakan aspek–aspek yang ada di dalam perusahaan, yaitu aspek keuangan, aspek sumber daya manusia, aspek pemasaran, aspek operasional, aspek manajemen.
b. Lingkungan eksternal, dibagi 2 kategori, yaitu :
    1. Lingkungan jauh, terdiri dari faktor politik, faktor teknologi, faktor ekonomi, dan faktor sosial.
    2. Lingkungan industri, terdiri dari aspek hambatan masuk, aspek daya tawar pemasok, aspek daya tawar pembeli, aspek ketersediaan barang substitusi dan aspek persaingan dalam industri.

Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2, yakni :

a. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori, yakni :
    1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan segalanya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tak sedap, warna dan lain–lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

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

Di dalam perencanaan suatu perusahaan perlu sekali pimpinan perusahaan memperhatikan faktor–faktor lingkungan kerja. Keberadaan faktor–faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai peranan yang cukup penting bagi para pegawai terutama dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan proses kerja yang lancar.

2.2.2.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:72) untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja. Indikator lingkungan kerja yang baik antara lain:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Tata ruang yang tepat dan mampu memberikan keleluasaan bekerja para pegawai.
b. Pencahayaan memadai, sehingga mampu mendukung kinerja pegawai.
c. Drainase dan ventilasi yang baik sehingga tercipta suhu dan kelembapan ruangan.
d. Pengaturan ruang yang memungkinkan penciptaan ruangan yang tenang dari suara bising.

Sedangkan beberapa Indikator lingkungan kerja menurut Sihombing (2004:64) adalah :

a. Fasilitas kerja
b. Gaji dan tunjangan
c. Hubungan kerja.

Menurut Serdamayanti (2009:22) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain:

1. Penerangan.
2. Suhu udara.
3. Sirkulasi udara.
4. Ukuran ruang kerja.
5. Tata letak ruang kerja.
6. Privasi ruang kerja.
7. Kebersihan.
8. Suara bising.
9. Penggunaan warna.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

10. Peralatan kantor.
11. Keamanan kerja.
12. Musik ditempat kerja.
13. Hubungan sesama rekan kerja.
14. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja antara lain:

a. Fasilitas kerja.
b. Gaji dan tunjangan.
c. Hubungan kerja.
d. Keamanan kerja.
e. Layout ruang kerja.
f. Kebersihan lingkungan kerja.
g. Penerangan.
h. Suhu udara.

2.2.2.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Robbins (2002:143) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suhu adalah satu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu yang nyaman bagi seseorang mungkin merupakan neraka bagi orang lain. Dengan demikian untuk memaksimalkan kinerja, adalah penting bahwa pegawai bekerja disuatu lingkungan dimana suhu diatur

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan kinerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negative dan menggganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruang yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa disangkal bahwa jika menghirup udara tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kenyamanan bagi pegawai ditempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002: 144) terdiri atas:

a. Ukuran Ruangan Kerja

   Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ruangan kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan kinerja yang lebih rendah jika disbanding dengan pegawai yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan

   Pengaturan ruang kerja ini penting krena sangat mempengaruhi interaksi social. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja pegawai mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

   Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (Khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Ada lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi prilaku pegawai :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Struktur kerja.
2. Tanggungjawab.
3. Perhatian dan dukungan pimpinan.
4. Kerja sama antar kelompok.
5. Kelancaran komunikasi.

2.2.2.5 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan Kerja Islami adalah keberadan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan allah yang lain yakni sebagai halifah atau pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Menurut Quraish Shihab (2002) menafsirkan tentang Lingkungan Kerja Islami sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*

Ayat di atas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berperilaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu dijalan Allah dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

amalan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah bebuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampui batas-batas Allah. sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu Quraish Shihab, (2002).

2.2.3 Kompensasi

2.2.3.1 Pengertian Kompensasi

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pemberian kompensasi merupakan suatu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun kompensasi menurut Hadari (2011). Kompensasi di dalam organisasi/perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut Sarinah, *et.al* (2015). Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung/tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat/tinggi. Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kerja yang telah dilakukan.

Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk, (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

perusahaan. Berdasarkan definisi dari uraian diatas, bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai kontribusi dari pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

2.2.3.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Burhanudin (2015) pemberian kompensasi di dalam suatu perusahan dapat berfungsi sebagai berikut:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi kepada karyawan yang berpresasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
2. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisiensi dan efektif. Dengan memeberikan kompensasi kepada karyawan mengandung arti bahwa perusahaan akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Lijan Poltak (2016) Secara umum terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi Langsung
2. Kompensasi Tidak Langsung
3. Insentif

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah. Dimana gaji atau upah tersebut dibayarkan secara tetap berdasarkan tanggang waktu yang ditetapkan perusahaan.

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian tambahan dari perusahaan untuk karyawan, dimana pemberian tersebut bagian dari keutungan diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa suatu barang atau uang.

Intensif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Penghargaan ini sifatnya tidak tetpa atau sewaktu-waktu.

2.2.3.4 Faktor-Faktor Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi Lijan Poltak (2016). Faktor-faktor tersebut diantaranya yaitu:

a. Kinerja dan produktifitas kerja

   Perusahaan atau organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya baik berupa material maupun non material. Oleh karena itu,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setiap perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan akan memeberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

b. Kemampuan membayar

Perusahaan akan memberikan kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan dalam membayar. Perusahaan tidak akan membayar kompensasi kepada karyawan melebihi kemampuannya.

c. Kesediaan membayar

Kesediaan membayar akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi bagi karyawan. Karena banyak perusahaan mampu memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak seua bersedia memeberikan kompensasi yang tinggi.

d. Suplai dan Permintaan tenaga kerja

Banyak/sedikit tenaga kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik atau di atas rata-rata yang diinginkan perusahaan maka akan mendapat kompensasi yang lebih rendah.

e. Serikat pekerja

Serikat pekerjaan akan mempengaruhi kebijakaan pemberian kompensasi, karena biasanya apabila ada perusahaan yang dianggap tidak meberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut perusahaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

f. Undang-undang peraturan yang berlaku

Undang-undang dan peraturan yang jelas akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Misalnya UU Tenaga Kerja dan Peraturan UMR.

2.2.3.5 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator dalam kompensasi diantaranya yaitu gaji, intensif, tunjangan Yanti, *et.al* (2019). Dari beberapa indikator tersebut, beriku penjelasanya:

1. Gaji

   Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

   Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Tunjangan

   Pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok yang diberikan kepada karyawan. Tunjangan diberikan kepada karyawan yang telah diangkat menjadi pegawai tetap, seperti tunjangan hari raya, asuransi kesehatan, tunjangan transportasi dan sebagainya.

2.2.3.6 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepetingan kedua belah pihak.

Menurut Tanjung (2004) dalam buku Abu Fahmi *et.al*. (2014) upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinasial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surat At-Taubah: 105 dan An-Nahl: 97 yang berbunyi:

وَقُلِ ٱعْمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُۥ وَٱلْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلْغَيْبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : *Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."*

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : *Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorangatas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan dalambentuk imbalan pahala di akhirat secara adil dan layak. Upah (ujrah/ajrun) dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma*, dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*, adapun pengertiannya menurut Ibnu Rusyd (2007).

1. Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransasksi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ujrahnya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara. Melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran al-Qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah.

2.2.3 Kinerja Pegawai

2.2.3.1 Pengertia Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Rivai dan Basri (2005:14) adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Mangkunegara (2005:9) berpendapat bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sedangkan menurut Hariandja (2002:195) unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Begitu pula menurut Hasibuan (2005:94) yang menyebut kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya dalam upaya pencapaian tujuan.

2.2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Simamora (2004:21) yaitu :

a. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan ditekuni serta berani mnghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

c. Ketrampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan maslah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:68) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut :

a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c. Memiliki tujuan yang realistis.
d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
f. Mencari ksempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Hasibuan (2005:95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut :

a. Kesetiaan.
b. Prestasi Kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Kejujuran.

d. Kedisiplinan.

e. Kreativitas.

f. Kerjasama.

g. Kepemimpinan.

h. Kepribadian.

i. Prakarsa.

j. Kecakapan.

k. Tanggungjawab.

Sedangkan jika dikaitkan dengan Pegawai Negeri Sipil, alat yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil berupa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil, aspek-aspek yang dinilai meliputi :

a. Kesetiaan.

b. Prestasi.

c. Tanggungjawab.

d. Ketaatan.

e. Kejujuran.

f. Kerjasama.

g. Prakarsa.

h. Kepemimpinan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahawa indikator kinerja meliputi :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. *Quantity of work*, yaitu jumlah hasil kerja yang dia dapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
b. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
c. *Cooperative*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
d. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
e. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan intergrasi pribadi.
f. Loyalitas adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasi dan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi
g. Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan ditekuni serta berani mnghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut
h. Keterampilan adalah Kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan maslah yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kuswandi (2004:27), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, antara lain sebagai berikut :

a. Kepuasan pegawai. Kepuasan pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

optimal. Kepuasan pegawai mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil pegawai akan meningkat secara optimal.

b. Kemampuan Pegawai. Kinerja individual pegawai juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Pegawai dengan kemampuan teknis maupun operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang pegawai merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan pegawai baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.

c. Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang menggairahkan pegawai meruppakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumebr disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karena itu, organisasi yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik, pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Motivasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendaya gunaan sumber daya manusia. Karena itu pimpinan harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat bekerja secara optimal.

e. Lingkungan Kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Suranto (2005:59), faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi perkantoran adalah :

a. Efektifitas dan efisiensi.
b. Otoritas dan tanggung jawab.
c. Disiplin, meliputi disiplin waktu dan disiplin kerja.
d. Inisiatif dan kreatifitas.

2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan secara kuantitas dan kualitas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dan untuk dapat mencapai tujuan dalam sebuah perusahaan Diah (2017). Menurut Taha Jabir dalam Sutono dan Fuad (2009:14) menjelaskan tentang firman Allah mengenai kinerja karyawan seperti dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُۥ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَىٰهُ ٱلْجَزَآءَ ٱلْأَوْفَىٰ

Artinya: *"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna".*

Ayat di atas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan seluruh kemampuannya yang dimiliki oleh manusia itu sebdiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dalam pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai (Taha Jabir dalam Sutono dan Fuad, 2009:14).

Dari penelitian terdahulu dan kajian teori yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini didukung dengan pendapat Sinambela (2016:332) menyatakan "Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya". Pendapat lain menurut Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan "lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengakibatkan kinerja karyawan menurun". Begitupun menurut Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, presatsi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya berdasarkan tuntutan profesionalismenya, baik terhadap orang lain yang terkait langsung dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai tujuan.

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para pegawai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja pegawai akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja pegawai akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya didalam pencapaian kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di organisasi itu baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi pegawai, sehingga kinerja meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja pegawai akan menurun.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dsiplin kerja akan berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akhirnya akan menimbulkan kinerja pegawai sehingga terlihat adanya hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Sinambela (2016:332) menyatakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya. Salah satu kebijakan penting yang perlu dikaji adalah pemberian kompensasi yang mampu memotivasi prestasi karyawan Kismono (2011). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sebagaimana disebut dengan kinerja karyawan (prestasi kerja) juga merupakan salah satu faktor pendorong yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai untuk menunjang tujuan suatu organisasi.

Seperti dalam penelitiannya Fitri (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)" dengan hasil menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening

Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan tenang maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan membuat karyawan merasa senang dan nyaman pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan merasa betah untuk terus bekerja di dalam perusahaan, mampu membuat pikiran lebih tenang dan damai, bersih sesuai harapan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Keoptimalan pegawai dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Reksohadiprojo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi karyawan, karena karyawan akan merasa terganggu dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Seperti dalam penelitiannya Astina Puspitasari (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian ini dalam uji path menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kompensasi sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhada kinerja karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.3.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

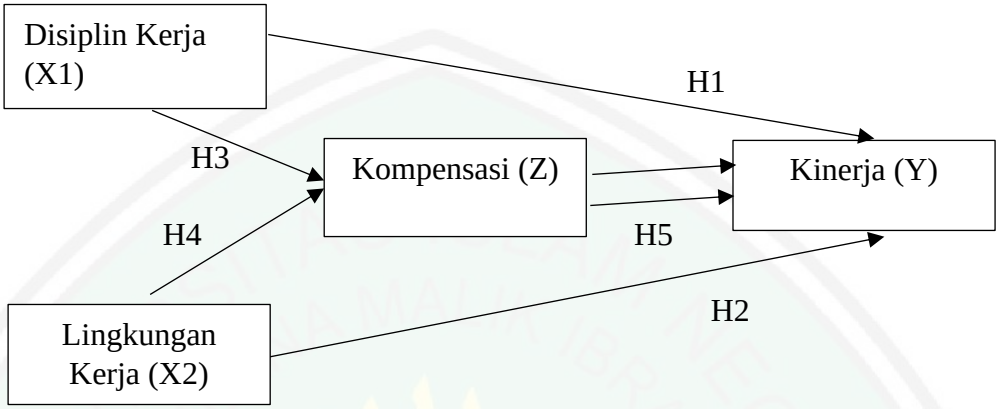
Kompensasi adalah faktor yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan pegawai, karena kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang sesuai dari pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Dalam ajaran islam apabila majikannya memberikan kompensasi tidak sesuai dengan pekerjaannya atau tidak sesuai dengan kesepakatan diawal maka akan diberikan hukuman yang setimpal dari Allah SWT karena dia termasuk melakukan penindasan dan penganiayaan terhadap buruhnya hanya mementingkan masalah pribadi.

Maka dari itu kompensasi sangat berpengaruh terhadap karyawan, pemberian kompensasi yang adil dan besar kecilnya kompensasi yang diberikan maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat Samsuddin (2006:187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, presatsi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Pendapat ini didukung oleh penelitiannya Devit & Titik (2019) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta" menunjukkan bahwa variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja fisik, variabel disiplin kerja, variabel kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2.4 Kerangka Konseptual

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.2
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada tinjuan pustaka dan penelitian terdahulu serta rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

H1 :Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KUA di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

H2 :Diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KUA di kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

H3 :Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

H4 :Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variable Intervening di KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H5 :Diduga ada pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, data dikumpulkan menggunakan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistic/kuantitatif, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16-17). Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang menguji suatu teori atau hipotesis untuk memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang telah ada sebelumnya. Secara detail penelitian eksplanatori memiliki tujuan sebagai berikut; menyusun permasalahan, menentukan tindakan alternatif, mengembangkan hipotesis, menentukan variable penelitian, memperoleh gambaran yang jelas tentang permasalahan, menentukan prioritas untuk penelitian lebih lanjut (Maholtra dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:7).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Urusan Agama kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto yang berada di lokasi, yang meliputi KUA Kecamatn Gondang, KUA Kecamatan Pacet, KUA Kecamatan Trawas, dan KUA Kecamatan Dlanggu.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang terdiri dari individuindividu yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 1993). Pada penelitian ini populasinya adalah 63 pegawai di KUA kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap mewakili keseluruhan dari populasi (Djarwanto dan Subagyo, 1993). Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai di KUA kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai di KUA kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto yaitu 63 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Hasan (2002:82) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang disebarkan kepada pegawai di KUA kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Hasan (2002:85) data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder dalam penelitian ini adalah Sejarah dan profil KUA kawedanan Jabung kabupaten Mojokerto, Jumlah pegawai KUA di kawedanan Jabung kabupaten Mojokerto, dan Dokumen-dokumen yang relevan dan memperkuat penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

   Wawancara adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya/pewawancara dengan si penjawab/responden, dengan menggunakan alat interview guide, Supriyanto dan Maharani (2013: 54).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Kuisioner

Kuisioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden, Supriyanto dan Maharani (2013: 56).

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan presepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variable yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indicator dan item-item pertanyaan (Sugiyono, 2019:146).

Jawaban dari responden dalam kuesioner memiliki tingkatan skor antara 1 sampai 5 :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Cukup Setuju	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.8 Devinisi Operasional Variabel

1. Disiplin Kerja (X1)

   Disiplin Kerja adalah kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan di tempat kerja. Indikator-indikator disiplin kerja adalah :

   a. Datang dan pulang tepat waktu
   b. Berpakaian rapi di tempat kerja
   c. Mengisi daftar hadir/absensi
   d. Komitmen, loyal dan tanggung jawab
   e. Bertingkah laku sopan
   f. Bekerja sesuai dengan job description
   g. Melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu
   h. Mengarahkan segala kemampuan

2. Lingkungan Kerja (X2)

   Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Indikator lingkungan kerja adalah :

   a. Fasilitas kerja
   b. Gaji dan tunjangan
   c. Hubungan kerja
   d. Keamanan kerja
   e. Layout ruang kerja
   f. Kebersihan lingkungan kerja
   g. Penerangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

h. Suhu udara

3. Kompensasi (Z)

Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan tempat mereka bekerja sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Menurut Veithzal Rivai Zainal, dkk, (2015) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Untuk indikator-indikator kompensasi antara lain :

a. Gaji
b. Insentif
c. Tunjangan

4. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.Indikator-indikator Kinerja pegawai antara lain :

a. Kuantitas kerja
b. Kualitas kerja
c. Kerjasama
d. Dapat diandalkan
e. Kepribadian
f. Loyalitas
g. Tanggungjawab
h. Keterampilan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM
Disiplin Kerja (X1)	a. Datang dan pulang tepat waktu. b. Berpakaian rapi ditempat kerja. c. Mengisi daftar hadir/absensi. d. Komitmen, loyal dan tanggung jawab. e. Bertingkah laku sopan. f. Bekerja sesuai job description. g. Menyelesaikan tugas tepat waktu. h. Mengerahkan segala kemmampuan.	1. Saya datang 10 menit sebelum jam masuk dan pulang 10 menit sesudah jam pulang. 2. Saya mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang telah diputuskan. 3. Saya melakukan absen finger (checklok) setiap hari. 4. Saya memiliki konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. 5. Saya berusaha untuk menjaga attitude ketika ditempat kerja. 6. Semua pekerjaan kantor saya selesaikan sesuai dengan job description. 7. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu. 8. Saya melakukan usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lingkungan Kerja (X2)	a. Fasilitas kerja. b. Gaji dan tunjangan. c. Hubungan kerja. d. Keamanan kerja. e. Layout ruang kerja. f. Kebersihan lingkungan kerja. g. Penerangan. h. Suhu udara.	1. Sarana prasarana yang belum lengkap membuat saya kurang optimal dalam bekerja. 2. Pemberian gaji dan tunjangan jabatan selama ini sesuai dengan apa yang saya harapkan. 3. Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pimpinan. 4. Keamanan kerja yang saya rasakan selama ini sesuai dengan yang saya inginkan. 5. Ruangan pegawai cukup luas sehingga membuat saya nyaman dalam mengerjakan tugas. 6. Tempat kerja yang bersih membuat saya semangat dalam bekerja. 7. Penerangan ditempat kerja saya cukup baik karena banyak jendela di ruang kerja saya. 8. Udara yang sehat di tempat kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi (Z)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan	1. Gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. 2. Gaji yang diberikan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapkan. 3. Bonus yang diberikan pada karyawan sesuai dengan hasil yang dicapai. 4. Bonus yang diberikan pada karyawan dapat memberikan semangat kerja yang lebih. 5. Memberikan tunjangan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan. 6. Memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan. 7. Memberikan tunjangan pensiun kepada karyawan.
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kuantitas kerja. b. Kualitas kerja. c. Kerjasama. d. Dapat diandalkan. e. Kepribadian. f. Loyalitas. g. Tanggungjawab. h. Keterampilan.	1. Saya menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang diberikan. 2. Rata-rata kualitas hasil pekerjaan saya adalah tinggi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		3. Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain dengan baik. 4. Saya memiliki ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan. 5. Saya mampu mengendalikan emosi jika ada teman yang memberikan kritik pedas terhadap pekerjaan saya. 6. Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi tempat saya bekerja. 7. Dalam keadaan dan situasi apapun, saya siap melaksanakan tugas. 8. Saya menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner digunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu: Singarimbun dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249)

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

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = Korelasi product moment

Dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 248) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir denganskor total bila korelasi di atas r = 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.9.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, Arikunto dalam Supriyanto dan machfudz (2010: 250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r\,11 = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma\, t^2}$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan:

r 11 = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σ b2 = Jumlah varian butir

t2 = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbachs alpha* >(0,6) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya *cronbachs alpha* <(0,6) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.10 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data dengan tahapan dayang dimulai dari pengeditan, pemberian kode, tabulasi data, penyajian data, hingga data mudah dipahami. Analisis data dapat dilakukan dengan menggunakan software atau alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti memahami alat tersebut (Supriyanto dan Maharani, 2019:28). Alat analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Square (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS.

3.10.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibuktikan sudah bersifat linier (mengikuti garis lurus atau tidak). Linieritas diuji dengan menggunakan Curve Estimate, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai sig f < 0,05 maka hubungan antar variabel X dan Y linier. (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3.10.2 Partial Least Square (PLS)

Supriyanto dan Maharani, (2019:43) menjelaskan bahwa analisis Partial Least Square (PLS) dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variable. PLS merupakan metode yang powerfull, hal ini dikarenakan metode ini tidak membutuhkan banyak asumsi dan dapat digunakan untuk ukuran sampel besar, kecil ataupun sedang.

Model analisis jalur seluruh variable laten dalam PLS terdiri dari tiga rangkai hubungan:

1. *Inner model* atau structural model yang memperjelas hubungan antar variable laten, dengan pengujian guna mengetahui nilai signifikan dan R-square dari model penelitian serta hubungan antar konstruk.
2. *Measurement model* atau measurement model untuk melihat variable manifestasinya, penilaiaan terhadap reliabilitas dan validitas variable penelitian,
3. *Weight relation* untuk melihat hasil estimasi variable laten.

3.10.3 Uji Mediasi dengan Sobel Test

Uji hipotesis mediasi dapat dilakukan melalui prosedur sobel test dengan cara menguji pengaruh tidak langsung antara variable dependen (X) terhadap variable independen (Y) melalui variable mediasi (Z). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X→Z (a) dengan jalur Z→Y (b) atau ab. Jadi koefisien ab = (c – c'), dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sa dan Sb, besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$\textbf{Sab} = \sqrt{b^2\,S^2 + a^2\,Sb^2 + Sa^2\,Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{z-value} = \frac{ab}{Sab}$$

Keterangan :

a : koefisien regresi (unstandardized), direct effect hubungan antara independen (X) terhadap mediator (Z)

Sa : standard error dari koefisien regresi a

b : koefisien regresi (unstandardized), direct effect hubungan antara mediator (Z) terhadap dependen (Y)

ab : koefisien indirect effet yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b

Sb : standard error dari koefisien b

Perlu diperhatikan bahwa nilai Sa san Sb tidak boleh negative. Pengambilan keputusan uji hipotesis untul sobel dilakukan dengan membandingkan p-value dan alpha (0,05). Jika (p-value) > alpha (0,05), maka Ho diterima atau orientasi tidak sebagai variable mediasi. Jika p-value < alpha (0,05), maka Ho ditolak atau orientasi sebagai variable mediasi. berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator (Riyanto, 2020:219).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Latar Belakang Kantor Urusan Agama (KUA) Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto

Sejak dibentuknya Departemen Agama tanggal 03 Januari 1946, selang beberapa bulan lahir pula Kantor Urusan Agama Kecamatan di seluruh Indonesia, termasuk KUA Kecamatan di kawedanan Jabung. Kantor Urusan Agama (KUA) merupakan bagian dari struktur Kementerian Agama, bertugas menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang agama. KUA merupakan bagian paling bawah dari struktur Kementerian Agama yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam satu wilayah kecamatan.

KUA memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang keagamaan, yakni menerapkan nilai-nilai ajaran agama sesuai dengan kehidupan masyarakat yang Islam. Dan tentunya tidak hanya sebatas dalam persoalan pernikahan dan rujuk semata, tetapi juga dalam permasalahan-permasalahan lain, seperti pemberdayaan ekonomi umat melalui zakat, infaq dan shadaqah, penerangan keagamaan, bimbingan manasik haji, persoalan kerukunan umat beragama dan kegiatan ibadah sosial lainnya.

Kantor Urusan Agama merupakan wadah bagi segenap kegiatan usaha bersama dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja diantara satuan organisasi. UUD tahun 1945 telah memberikan jaminan kebebasan bagi warga negara untuk memeluk agama dan kepercayaannya masing-masing. Hal ini

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

memberikan arahan kepada seluruh komponen yang ada di Kementerian Agama, termasuk Kantor Urusan Agama di kawedanan Jabung harus berperan serta dalam program pembangunan nasional dengan menjalankan fungsi-fungsinya.

Adapun sesuai Keputusan Mentri Agama (KMA) Nomor 517 Tahun 2001, KUA kawedanan Jabung kabupaten Mojokerto adalah instansi Kementerian Agama yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kantor Kementerian Agama Kabupaten dibidang Urusan Agama Islam diwilayah kecamatan di kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto. Yang mempunyai fungsi menyelenggarakan : statistik, dokumentasi, penyusunan surat, kearsipan dan rumah tangga kantor. Melaksanakan pencatatan nikah dan rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah.

Karena tugasnya berkenaan dengan aspek hukum dan ritual yang sangat menyentuh kehidupan keseharian masyarakat, maka tugas dan fungsi KUA kecamatan semakin hari semakin menunjukkan peningkatan kuantitas dan kualitasnya. Peningkatan ini tentunya mendorong kepala KUA sebagai pejabat yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mengkoordinasikan tugas-tugas Kantor Urusan Agama Kecamatan untuk bersikap dinamis, proaktif, kreatif, mandiri, aspiratif dan berorientasi pada penegakan peraturan yang berlaku.

KUA kawedanan Jabung terbagi atas :

1. KUA Kecamatan Gondang
2. KUA Kecamatan Pacet
3. KUA Kecamatan Dlanggu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. KUA Kecamatan Trawas

4.1.2 Tugas dan Fungsi KUA

Berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) RI No. 39 tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Urusan Agama (KUA),tugas dan fungsi KUA adalah sebagai berikut :

1. Tugas KUA

   Kantor Urusan Agama adalah Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jendral Bimbingan Masyarakat Islam yang bertugas melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota dibidang Urusan Agama Islam yang berkedudukan di wilayah kecamatan.

2. Fungsi KUA

   Dalam melaksanakan tugasnya KUA menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

   a. Pelaksanaan pelayanan, pengawasan, pencatatan, dan pelaporan nikah dan rujuk.
   b. Penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen KUA.
   c. Pelaksanaan tata usaha dan rumah tangga KUA.
   d. Pelayanan bimbingan keluarga Sakinah.
   e. Pelayanan bimbingan kemasjidan.
   f. Pelayanan bimbingan pembinaan syari’ah serta
   g. Penyelenggaraan fungsi lain dibidang agama islam yang ditugaskan oleh Kepala Kantor Kementrian Agama Kabipaten/Kota.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.3 Visi dan Misi KUA

a. Visi

Adapun visi Kantor Urusan Agama (KUA) sebagai berikut :

P : Profesional dalam tugas

R : Ramah dalam Pelayanan

I : Ikhlas dalam berkhidmah

M : Maksimal dalam berkerja

A : Amanah dalam mengemban tugas

b. Misi

1) Meningkatkan kualitas pelayanan nikah dan rujuk berbasis IPTEK mewujudkan validitas data dan informasi dengan mudah, cepat dan akurat.
2) Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia KUA yang handal dan professional.
3) Memberdayakan peran ulama dan penyuluh agama sebagai motivator dan fasilitator dalam kehidupan bermasyarakat dan beragama.
4) Mengoptimalkan bimbingan masyarakat dalam mewujudkan keluarga Sakinah.
5) Menumbuhkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya perwakafan, zakat, infaq dan shadaqah.

4.1.4 Kondisi Obyektif KUA

Kondisi obyektif yang dimaksud di sini adalah keadaan atau situasi yang ada kaitannya dengan KUA, yaitu :

1. Keadaan Keuangan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sumber dana yang dipergunakan untuk kelancaran kegiatan pelayanan, pelatihan, dll adalah DIPA NR (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Nikah dan Rujuk), Dana Operasional, dan juga BPIH (Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji) untuk kegiatan bimbingan manasik haji.

2. Letak KUA di kwedanan Jabung Kabupaten Mojokerto terbagi atas :
    1. KUA Kecamatan Gondang yang beralamatkan di Jl. Raya Gondang Pacet No. 38 Gondang 61372.
    2. KUA Kecamatan Pacet yang beralamatkan di Jl. Raya Sajen No. 79 Pacet 61374.
    3. KUA Kecamatan Dlanggu yang beralamatkan di Jl. Raya Dlanggu Pacet No. 66 Dlanggu 61371.
    4. KUA Kecamatan Trawas yang beralamatkan di Jl. Pahlawan No. 24 Trawas 61375.

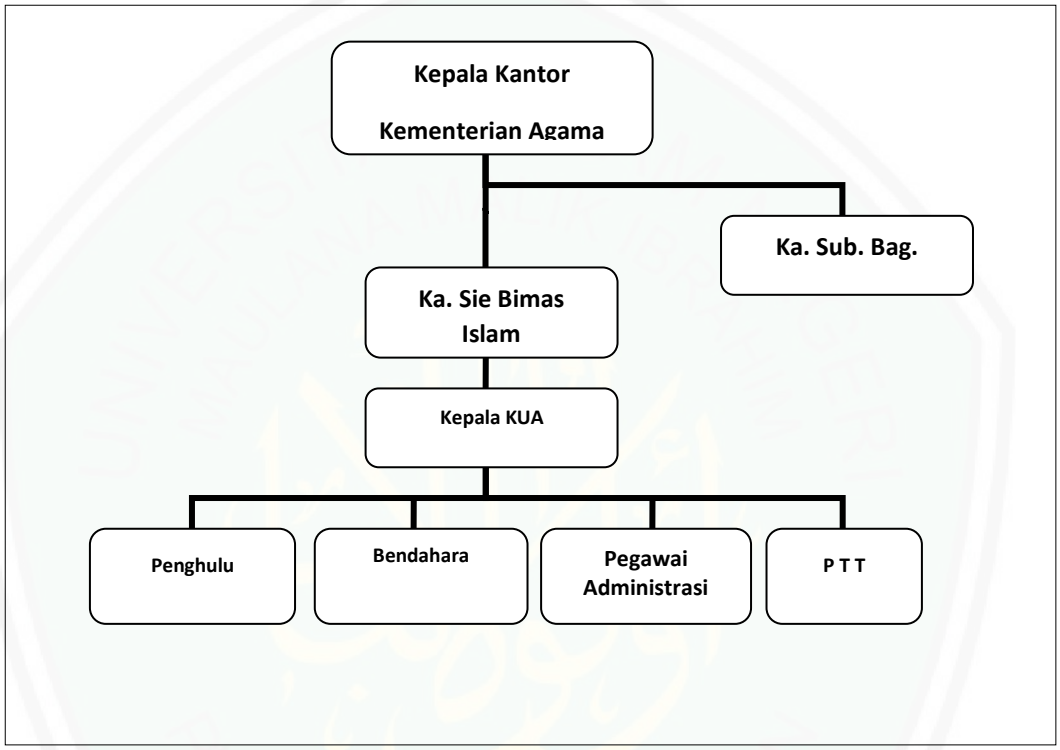
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.1.5 Susunan Organisasi KUA

Adapun struktur Organisasi KUA adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KUA



Sumber : Data KUA kawedanan Jabung kabupaten Mojokerto tahun 2021

4.2 Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada pegawai dari KUA Kawedanan Jabung Mojokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto yang seluruhnya beragama Islam. Berikut adalah karakteristik 63 responden berdasarkan usia, penghasilan, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir :

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori usia	Jumlah	persentase
<20 Tahun	0	0%
21-29 Tahun	0	0%
30-39 Tahun	5	8%
40-49 Tahun	56	89%
50-59 Tahun	2	3%
>60 Tahun	0	0%
Total	**63**	**100%**

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tidak terdapat responden dengan usia <20 dan 21-29 tahun, sedangkan pada usia 30-39 tahun berjumlah 5 orang (8%), usia 40-49 tahun berjumlah 56 orang (89%), usia 50-59 tahun berjumlah 2 orang (3%), dan tidak terdapat responden dengan usia >60 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak pada usia 40-49 tahun dan pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto berada pada usia produktif.

Tabel 4.2

Karakteristik Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Valid persen
PNS	49	78%
PTT	14	22%
Total	63	100%

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa komposisi responden menurut status kepegawaian adalah 14 responden dengan status Pegawai Tidak tetap (PTT) atau 22%, dan 49 responden dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau 78 %.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Kategori	Jumlah	Persentase
2.000.000	0	0%
3.000.000	13	21%
4.000.000	34	54%
5.000.000	16	25%
6.000.000	0	0%
7.000.000	0	0%
> 8.000.000	0	0%
Total	**63**	**100%**

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 13 responden (21%) memiliki gaji Rp 3.000.000, 34 responden (54%) memiliki gaji Rp 4.000.000, 16 responden (25%) memiliki gaji Rp 5.000.000, sedangkan tidak ada pegawai yang memiliki gaji 2.000.000, 6.000.000, 7.000.000, bahkan sampai >8.000.000. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki gaji sebesar Rp 4.000.000.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Valid persen
Pria	42	67%
Wanita	21	33%
Total	**63**	**100%**

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Pria dengan jumlah 42 orang (67%). Sedangkan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 21 orang (33%).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori jenis pendidikan	Jumlah	Valid persen
SD/MI	0	0%
SMP/MTS	0	0%
SMA/SMK	14	22%
Diploma	0	0%
Sarjana	49	78%
Total	**63**	**100%**

Sumber : data diolah peneliti 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa responden terbanyak dengan tingkat pendidikan Sarjana sejumlah 49 orang (78%), sedangkan responden dengan pendidikan SMA/SMK sejumlah 14 orang (22%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yaitu Disiplin kerja (X1), Lingkungan Organisasi (X2), Kompensasi (Z), Kinerja Pegawai (Y). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran tentangt variabel dan distribusi frekuensi jawaban kuesioner dari responden. Adapun dasar pemberian skor interpretasi sebagai berikut :

Tabel 4.6

Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata Skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat rendah/Sangat tidak setuju
2	1.81-2.60	Rendah/Tidak setuju
3	2.61-3.40	Cukup tinggi/Ragu-ragu
4	3.41-4.20	Tinggi/Setuju
5	4.21-5.00	Sangat tinggi/Sangat setuju

Sumber : Ridwan dan Kuncoro (2007)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4.3.1 Variabel Disiplin Kerja (X1)

Distribusi jawaban responden dari variabel Disiplin Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS		
X1.1	0	7	4	24	28	63	0	11.1	6.3	38.1	44.4	100	4.159
X1.2	0	7	2	19	35	63	0	11.1	3.2	30.2	55.6	100	4.302
X1.3	0	5	4	11	43	63	0	7.9	6.3	17.5	68.3	100	4.460
X1.4	0	8	2	29	24	63	0	12.7	3.2	46	38.1	100	4.095
X1.5	0	6	4	21	32	63	0	9.5	6.3	33.3	50.8	100	4.254
X1.6	0	7	2	26	28	63	0	11.1	3.2	41.3	44.4	100	4.190
X1.7	0	4	11	28	20	63	0	6.3	17.5	44.4	31.7	100	4.016
X1.8	0	5	5	27	26	63	0	7.9	7.9	42.9	41.3	100	4.175
Variabel Disiplin Kerja (X1)													4.206

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Dapat diketahui dari tabel 4.7 bahwa total jawaban dari 63 narasumber berjumlah 504 dimana terdiri dari 8 pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan yang telah diajukan tersebut sebagian besar adalah setuju dan sangat setuju. Presentase jawaban tertinggi bernilai 68,3 % sedangkan yang terendah bernilai 3,2 %.

4.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Distribusi jawaban narasumberdari variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.8

Deskripsi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS		
X2.1	0	6	23	15	19	63	0	9.5	36.5	23.8	30.2	100	3.746
X2.2	0	5	4	30	24	63	0	7.9	6.3	47.6	38.1	100	4.159
X2.3	0	5	6	22	30	63	0	7.9	9.5	34.9	47.6	100	4.222
X2.4	0	5	4	25	29	63	0	7.9	6.3	39.7	46	100	4.238
X2.5	0	5	4	22	32	63	0	7.9	6.3	34.9	50.8	100	4.286
X2.6	0	4	5	31	23	63	0	6.3	7.9	49.2	36.5	100	4.159
X2.7	0	4	6	24	29	63	0	6.3	9.5	38.1	46	100	4.238
X2.8	0	6	3	25	29	63	0	9.5	4.8	39.7	46	100	4.222
Variabel Lingkungan Kerja (X2)													4.103

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Dapat diketahui dari tabel 4.8 bahwa total jawaban dari 63 narasumber berjumlah 504 dimana terdiri dari 8 pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan yang telah diajukan tersebut sebagian besar adalah setuju dan sangat setuju. Presentase jawaban tertinggi bernilai 50,8 % sedangkan yang terendah bernilai 6.3 %.

4.3.3 Variabel Kompensasi (Z)

Distribusi jawaban narasumberdari variabel Kompensasi (Z) dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.9

Deskripsi jawaban responden variabel Kompensasi (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS		
Z1.1	0	6	3	5	49	63	0	9.5	4.8	7.9	77.7	100	4.540
Z1.2	0	5	6	18	34	63	0	7.9	9.5	28.6	54	100	4.286
Z1.3	0	6	4	33	20	63	0	9.5	6.3	52.4	31.7	100	4.063
Z1.4	0	4	7	26	26	63	0	6.3	11.1	41.3	41.3	100	4.175
Z1.5	0	6	13	29	15	63	0	9.5	20.6	46	23.8	100	3.841
Z1.6	0	6	3	15	39	63	0	9.5	4.8	23.8	61.9	100	4.381
Z1.7	0	4	8	21	30	63	0	6.3	12.7	33.3	47.6	100	4.222
Variabel Kompensasi (Z)													4.266

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Dapat diketahui dari tabel 4.9 bahwa total jawaban dari 63 narasumber berjumlah 441 dimana terdiri dari 7 pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan yang telah diajukan tersebut sebagian besar adalah setuju dan sangat setuju. Presentase jawaban tertinggi bernilai 77,7 % sedangkan yang terendah bernilai 4,8 %.

4.3.4 Variabel Kinerja (Y)

Distribusi jawaban narasumberdari variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.10

Deskripsi jawaban responden variabel Kinerja (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Persentase Responden					T%	Mean
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS		
Y1.1	0	3	14	29	17	63	0	4.8	22.2	46	27	100	3.952
Y1.2	0	4	5	29	25	63	0	6.3	7.9	46	39.7	100	4.190
Y1.3	0	6	3	18	36	63	0	9.5	4.8	28.6	57.1	100	4.333
Y1.4	0	6	4	23	30	63	0	9.5	6.3	36.5	47.6	100	4.222
Y1.5	0	8	5	18	32	63	0	12.7	7.9	28.6	50.8	100	4.175
Y1.6	0	7	2	20	34	63	0	11.1	3.2	31.7	54	100	4.286
Y1.7	0	5	4	28	26	63	0	7.9	6.3	44.4	41.3	100	4.190
Y1.8	0	6	3	24	30	63	0	9.5	4.8	38.1	47.6	100	4.238
Variabel Kinerja (Y)													4.177

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Dapat diketahui dari tabel 4.10 bahwa total jawaban dari 63 narasumber berjumlah 504 dimana terdiri dari 8 pertanyaan. Jawaban dari pertanyaan yang telah diajukan tersebut sebagian besar adalah setuju dan sangat setuju. Presentase jawaban tertinggi bernilai 57,1 % sedangkan yang terendah bernilai 3.2 %.

4.4 Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan valid tidaknya suatu instrumen dengan memperhatikan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:248), dasar penentuan keputusan valid atau tidak valid dari suatu item adalah dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, instrumen dapat dikatakan valid apabila r lebih besar dari 0,3, sebaliknya instrumen dapat dikatakan tidak valid jika nilai r lebih kecil dari 0,3. Atau ketika skor r hitung > r tabel maka instrumen dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r tabel maka instrumen dapat dikatakan tidak valid.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

df = (N-2)

= 63-2

= 61

r tabel 108 = 0,248

*uji signifikansi 0.05

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0.872	Valid
	X1.2	0.891	Valid
	X1.3	0.868	Valid
	X1.4	0.868	Valid
	X1.5	0.842	Valid
	X1.6	0.878	Valid
	X1.7	0.740	Valid
	X1.8	0.838	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.759	Valid
	X2.2	0.852	Valid
	X2.3	0.826	Valid
	X2.4	0.887	Valid
	X2.5	0.835	Valid
	X2.6	0.856	Valid
	X2.7	0.836	Valid
	X2.8	0.892	Valid
	Z.1	0.934	Valid
	Z.2	0.835	Valid
	Z.3	0.823	Valid
	Z.4	0.813	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kompensasi	Z.5	0.775	Valid
	Z.6	0.890	Valid
	Z.7	0.790	Valid
Kinerja	Y.1	0.781	Valid
	Y.2	0.823	Valid
	Y.3	0.896	Valid
	Y.4	0.848	Valid
	Y.5	0.805	Valid
	Y.6	0.874	Valid
	Y.7	0.817	Valid
	Y.8	0.868	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi tiap variabel meliputi Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y), dan Kompensasi (Z). Hasil uji validitas masing-masing variabel menunjukkan angka di atas 0,248 yang artinya seluruh itel pada variabel tersebut adalah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat reliable/reliabilitas sebuah instrumen penelitian, apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Selain itu uji instrument juga berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Sebuah penelitian dapat dikatakan reliable apabila hasil *cronbach's alpha* menunjukkan nilai > 0.6, sebaliknya instrument dikatakan tidal reliable jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Roa_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.945	0.947	0.954	0.724
Lingkungan Kerja(X2)	0.929	0.934	0.942	0.673
Kinerja (Y)	0.933	0.937	0.945	0.685
Kompensasi (Z)	0.928	0.935	0.942	0.701

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui nilai masing-masing variabel meliputi Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y) dan Kompensasi (Z) memiliki *cronbach's alpha* di atas 0,6 yang artinya seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menunjukkan linier atau tidaknya model hubungan antar variabel pada penelitian. Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai sig f < 0,05 maka hubungan antar variabel X dan Y linier (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.13.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig	Variabel dependen
Disiplin Kerja (X1)	0.000	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0.000	Kompensasi (Z)
Lingkungan Kerja (X2)	0.000	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	0.000	Kompensasi (Z)
Kompensasi (Z)	0.000	Kinerja (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Curve Estimate* pada tabel 4.13 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05. Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan Kinerja (Y) dengan nilai sig 0.00 < 0.05. Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linier dengan Kompensasi (Z) dengan nilai sig 0.00 < 0.05. Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan linier dengan Kinerja (Y) dengan nilai sig 0.00 < 0.05. Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan linier dengan Kompensasi (Z) dengan nilai sig 0.00 < 0.05. Yang terakhir Kompensasi (Z) memiliki hubungan linier dengan Kinerja (Y) dengan nilai 0.00 < 0.05.

4.6 Hasil Pengujian persamaan structural pendekatan *partial least squares* (PLS)

4.6.1 Model Pengukuran (Outer Loading)

Penelitian ini menggunakan empat variabel laten meliputi Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y), dan Kompensasi (Z) dengan indikator variabel bersifat reflektif. Terdapat tiga kualifikasi untuk menilai validitas dan reliabilitas variabel penelitian dalam penggunaan analisa data menggunakan SmartPLS yakni *contvergent validity, discriminant Validity, Composite Reliability.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

A. *Convergent Validity*

Contvergent validity merupakan pengujian untuk mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *contvergent validity* dengan indikatorreflektif dalam Patrial Least Squares (PLS) diukur berdasarkan nilai loading faktor dari indikator yg mengukur konstruk tersebut. Jika nilai outer loading yang dihasilkan lebih dari 0.5 maka indikator dapat dikatakan valid. Indikator dengan nilai outer loading yang besar adalah indikator pengukur variabel paling kuat. Hasil uji contvergent validity menggunakan outer loading pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.14
Nilai Convergent Validity Disiplin Kerja (X1)

Indikator	**Hasil Uji**		**Keterangan**
	Item	**Loading Factor**	
Datang dan pulang tepat waktu (X.I)	(X.1.1)	0.872	Valid
Berpakaian rapi ditempat kerja (X.2)	(X.1.2)	0.891	Valid
Mengisi daftar hadir/absensi (X.3)	(X.1.3)	0.868	Valid
Komitmen, loyal dan tanggung jawab (X.4)	(X.1.4)	0.868	Valid
Bertingkah laku sopan (X.5)	(X.1.5)	0.842	Valid
Bekerja sesuai job description (X.6)	(X.1.6)	0.878	Valid
Menyelesaikan tugas tepat waktu (X.7)	(X.1.7)	0.740	Valid

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Mengerahkan segala kemmampuan (X.8)	(X.1.8)	0.838	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa variable Disiplin Kerja (X1) terdiri dari delapan indikator. Kedelapan indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Disiplin Kerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5. Indikator berpakaian rapi ditempat kerja (X.2) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.891 pada item X.1.2. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Disiplin Kerja adalah berpakaian rapi ditempat kerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.15
Nilai Convergent Validity Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	**Hasil Uji**		**Keterangan**
	Item	**Loading Factor**	
Fasilitas kerja (X.I)	(X.2.1)	0.759	Valid
Gaji dan tunjangan (X.2)	(X.2.2)	0.852	Valid
Hubungan kerja (X.3)	(X.2.3)	0.826	Valid
Keamanan kerja (X.4)	(X.2.4)	0.887	Valid
Layout ruang kerja (X.5)	(X.2.5)	0.835	Valid
Kebersihan lingkungan kerja (X.6)	(X.2.6)	0.856	Valid
Penerangan (X.7)	(X.2.7)	0.836	Valid
Suhu udara (X.8)	(X.2.8)	0.892	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variable Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari delapan indikator. Kedelapan indikator tersebut signifikan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mereflektifkan variabel Lingkungan Kerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5. Indikator Suhu udara (X.8) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.892 pada item X.2.8. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi Lingkungan Kerja adalah suhu udara.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.16
Nilai Convergent Validity Kinerja (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kuantitas kerja (Y.I)	(Y.1.1)	0.781	Valid
Kualitas kerja (Y.2)	(Y.1.2)	0.823	Valid
Kerjasama (Y.3)	(Y.1.3)	0.896	Valid
Dapat diandalkan (Y.4)	(Y.1.4)	0.848	Valid
Kepribadian (Y.5)	(Y.1.5)	0.805	Valid
Loyalitas (Y.6)	(Y.1.6)	0.874	Valid
Tanggungjawab (Y.7)	(Y.1.7)	0.817	Valid
Keterampilan (Y.8)	(Y.1.8)	0.868	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variable Kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Kedelapan indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Kinerja dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5. Indikator Kerjasama (Y.3) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896 pada item Y.1.3. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi variabel Kinerja adalah Kerjasama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Variabel Kompensasi (Z)

Tabel 4.17

Nilai Convergent Validity Kompensasi (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Gaji (Z.1)	(Z.1.1)	0.934	Valid
	(Z.1.2)	0.835	Valid
Insentif (Z.2)	(Z.2.3)	0.823	Valid
	(Z.2.4)	0.813	Valid
Tunjangan (Z.3)	(Z.3.5)	0.775	Valid
	(Z.3.6)	0.891	Valid
	(Z.3.7)	0.790	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa variable Kompensasi (Z) terdiri dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Kompensasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Gaji (Z.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.934 pada item Z.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi variabel Kompensasi adalah Gaji.

B. *Discriminant Validity*

Uji discriminant validity menggunakan patokan nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka artinya valid. (Supriyanto dan Maharani, 2013:100).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.18

Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

Item	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)
X1.1	**0.872**	0.779	0.836	0.788
X1.2	**0.891**	0.814	0.862	0.811
X1.3	**0.868**	0.867	0.866	0.850
X1.4	**0.868**	0.821	0.848	0.799
X1.5	**0.842**	0.814	0.821	0.794
X1.6	**0.878**	0.791	0.831	0.808
X1.7	**0.740**	0.702	0.724	0.705
X1.8	**0.838**	0.741	0.794	0.776
X2.1	0.499	**0.759**	0.527	0.624
X2.2	0.788	**0.852**	0.805	0.821
X2.3	0.768	**0.826**	0.801	0.770
X2.4	0.833	**0.887**	0.816	0.808
X2.5	0.805	**0.835**	0.821	0.771
X2.6	0.763	**0.856**	0.782	0.799
X2.7	0.792	**0.836**	0.821	0.769
X2.8	0.810	**0.892**	0.825	0.792
Y1.1	0.640	0.614	**0.781**	0.662
Y1.2	0.804	0.741	**0.823**	0.797
Y1.3	0.883	0.815	**0.896**	0.835
Y1.4	0.803	0.831	**0.848**	0.806
Y1.5	0.796	0.800	**0.805**	0.779
Y1.6	0.834	0.864	**0.874**	0.845
Y1.7	0.796	0.774	**0.817**	0.789
Y1.8	0.833	0.838	**0.868**	0.820
Z1.1	0.933	0.927	0.923	**0.934**
Z1.2	0.794	0.783	0.802	**0.835**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z1.3	0.751	0.796	0.798	**0.823**
Z1.4	0.682	0.756	0.726	**0.813**
Z1.5	0.651	0.684	0.683	**0.775**
Z1.6	0.871	0.826	0.889	**0.890**
Z1.7	0.733	0.715	0.766	**0.790**

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa nilai cross loading variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya dengan nilai > 0.5. maka dapat disimpulkan bahwa hasil instrument penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini bila nilai AVE konstruk > 0.5 dari seluruh konstruk lainnya maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013:100). Hasil dari perhitungan AVE dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	**AVE**	**√AVE**
Displin Kerja (X1)	0.724	0.850
Lingkungan Kerja(X2)	0.673	0.820
Kinerja (Y)	0.685	0.827
Kompensasi (Z)	0.701	0.837

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE > 0.5. dimana nilai AVE Disiplin Kerja 0.724 dengan nilai akar AVE 0.850. Nilai AVE Lingkungan Kerja 0.673 dengan nilai akar AVE 0.820. Nilai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

AVE Kinerja 0.685 dengan nilai akar AVE 0.827. Nilai AVE Kompensasi 0.701 dengan nilai akar AVE 0.837.

C. Mengevaluasi Nilai *Composite Reliability*

Composite Reliability menghitung nilai reliability antar indikator yang mengukur nilai variabel, dengan kriteria nilai baik apabila *Composite Reliability* lebih besar dari 0.7.

Tabel 4.20

Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Hasil
Displin Kerja (X1)	0.954	Reliabel
Lingkungan Kerja(X2)	0.942	Reliabel
Kinerja (Y)	0.945	Reliabel
Kompensasi (Z)	0.942	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 nilai *composite reliability* variabel Disiplin Kerja sebesar 0.954, Lingkungan Kerja sebesar 0.942, Kinerja sebesar 0.945, dan Kompensasi sebesar 0.942. Dimana keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0.7 yang artinya seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

4.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model structural (inner model) berfungsi untuk mengetahui hubungan antar konstruk, nilai *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

A. Nilai R-*Square*

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan R-*Square* pada setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian nilai R-*Square* dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Nilai R-Square

Variabel Penelitian	R Square
Kinerja (Y)	0.966
Kompensasi (Z)	0.908

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Dari Tabel 4.21 dapat diketahui bawha nilai *R-Square* dari variabel Kinerja sebesar 0.966 dan nilai *R-Square* dari variabel Kompensasi sebesar 0.908. Langkah selanjutnya untuk mengukur kemampuan model adalah pengukuran melalui *Q-Square* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Hasil pengujian nilai *Q-Square* dapat dilihat pada tabel berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1-R2^2)$$

$$Q^2 = 1 – (1 – 0.908) (1 - 0.966)$$

$$Q^2 = 1 – (0.092) (0.034)$$

$$Q^2 = 1 – (0.003128)$$

$$Q^2 = 0.996872$$

$$Q^2 = 99\%$$

Berdasarkan pengujian Q^2 di atas dapat diketahui nilai *predictive relevance* senilai 0.996 atau 99% yang artinya kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh

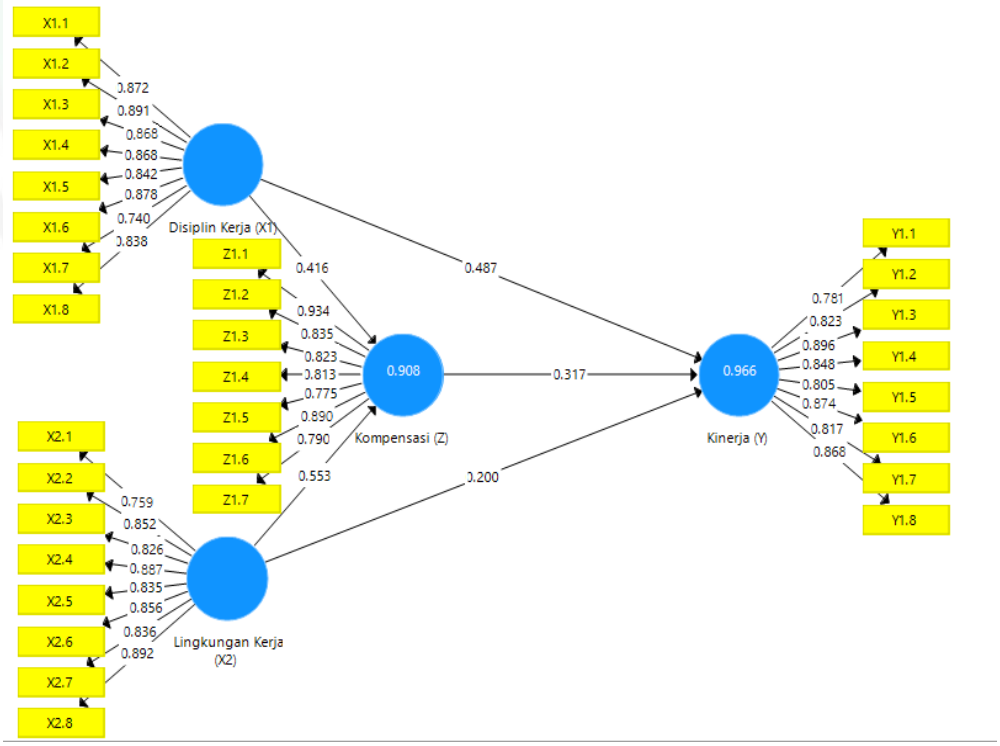
CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

model ini adalah sebesar 99%. Dan sisanya 1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai *p-value* . hipotesis akan diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0.05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Adapun pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

Gambar 4.2
Model Hipotesis



Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 hasil pengujuian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.487.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0.2.
3. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap variabel Kompensasi (Z) sebesar 0.416.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap variabel Kompensasi (Z) sebesar 0.553.
5. Variabel Kompensasi (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,317.

Tabel 4.22

Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Strandar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Disiplin Kerja (X1) ~> Kinerja (Y)	0.487	0.498	0.064	7.567	0.000
Disiplin Kerja (X1) ~> Kompensasi (Z)	0.416	0.412	0.085	4.869	0.000
Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.317	0.316	0.081	3.900	0.000
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kinerja (Y)	0.200	0.190	0.067	2.980	0.003
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kompensasi (Z)	0.553	0.556	0.083	6.632	0.000

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur 0.487 dengan arah positif. Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kompensasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan nilai koefisien jalur 0.416 dengan arah positif. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur 0.317 dengan arah positif. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur 0.200 dengan arah positif. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kompensasi dengan nilai koefisien jalur 0.553 dengan arah positif.

H1 : Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.487 dengar arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara Disiplin Kerja dengan Kinerja. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar 7.567 > 1.96 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung dengan Kinerja pegawai dan **H1 diterima.**

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.200 dengar arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara Lingkungan kerja dengan Kinerja. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar 2.980 > 1.96 dengan nilai *p-value* 0.003 < 0.05 yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung dengan Kinerja dan **H2 diterima.**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.23

Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Strandar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Disiplin Kerja (X1) ~> Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.132	0.129	0.041	3.207	0.001
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.178	0.176	0.055	3.182	0.002

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja. Hasil koefisien jalur Disiplin Kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung sebesar 0.132. Hasil t-statistik sebesar 3.207 > 1.96 dengan nilai p-*value* sebesar 0.001 < 0.05. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja. Hasil koefisien jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja secara tidak langsung sebesar 0.178. Hasil t-statistik sebesar 3.182> 1.96 dengan nilai p-*value* sebesar 0.002 < 0.05.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan sobel test. Sobel test digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kompensasi (Z).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Tabel 4.24

Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE_A	SE_B	T Hitung	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X1)~>Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	4.869	3.900	0.085	0.081	38.85	0.00	Sig
Lingkungan Kerja (X2)~>Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	6.632	3.900	0.083	0.081	41.23	0.00	Sig

Sumber : Output SmartPLS, diolah Peneliti (2021)

H3 : Kompensasi (Z) memediasi pengaruh positif Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian antar variabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur Disiplin Kerja (X1) – Kompensasi (Z) – Kinerja (Y) sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai T hitung 38.85 > 1.96. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi memediasi pengaruh positif Disiplin kerja terhadap Kinerja. Artinya **H3 diterima.**

H4 : Kompensasi (Z) memediasi pengaruh positif Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Hasil pengujian antar variabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur Lingkungan Kerja (X2) – Kompensasi (Z) – Kinerja (Y) sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai T hitung 41.23 > 1.96. Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi memediasi pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap Kinerja. Artinya **H4 diterima.**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

H5 : Kompensasi (Z) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.317 dengar arah positif. Koefisien jalur positif berarti terdapat hubungan searah antara Kompensasi dengan Kinerja. Hasil nilai t-statistik diperoleh sebesar 3.900 > 1.96 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung dengan Kinerja pegawai dan **H5 diterima.**

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pembahasan yang sudah diuraikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, kompensasi sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel terikat. Diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja begitu juga dengan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. berikut penjelasan impilkasi dari masing-masing variabel.

4.7.1 Pengaruh Langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel didiplin kerja (X1) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indicator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator berpakaian rapi ditempat kerja (X.1) dengan item X.1.2 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.891. Sehingga indikator berpakaian rapi ditempat kerja merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kerjasama (Y.3) dengan item Y.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja adalah kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh dsiplin kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto dengan di peroleh nilai koefisien jalur sebesar 0,487 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0.05. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H1 diterima yaitu disiplin kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap atau tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan, mereka dapat bekerjasama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini serupa dengan apa yang telah dikemukakan oleh Dwi & Asmara (2019), yang membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam organisasi yang perlu diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga termasuk suatu bentuk pengendalian diri dengan adanya disiplin kerja yang baik maka dapat menggambarkan bahwa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Darmadi (2020) serta Apfia (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tindakan disiplin yang diterapkan di KUA Kawedana Jabung yaitu dengan cara memberikan absen kepada pegawai setiap akan mulai bekerja dan saat akan pulang, dengan diterapkannya sistem ini maka akan terlihat mana karyawan yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

rajin dan disiplin saat bekerja. Ditambah lagi untuk pegawai KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto terdapat penilaian kinerja termasuk di dalamnya terdapat penilaian kedisiplinan, dengan adanya penilaian kinerja dari satuan kerja masing-masing ini para pegawai secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinannya sehingga dalam menyelesaikan tugas maupun pelayanan terhadap masyarakat akan segera terselesaikan tepat waktu. Dengan diterapkannya absen setiap hari dan penilaian kinerja, maka membantu para pegawai agar membiasakan diri untuk bertindak disiplin. Bahkan semua pegawai setuju untuk meningkatkan kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Selain itu ada penjelasan isi Al-Qur‟an yang menyatakan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak berarti sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur‟an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An-Nisa ayat 59:

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اَطِيْعُوا اللّٰهَ وَاَطِيْعُوا الرَّسُوْلَ وَاُولِى الْاَمْرِ مِنْكُمْۚ

Artinya: “*Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepadaUlil Amri dari (kalangan) kamu…*”.(Kementrian Agama RI: 2012).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan instansi.

4.7.2 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X2) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indicator lingkungan kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator suhu udara (X.8) dengan item X.2.8 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.892. Sehingga indikator suhu udara merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kerjasama (Y.3) dengan item Y.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja adalah kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto dengan di peroleh nilai koefisien jalur sebesar 0,200 dengan nilai *p-value* sebesar 0,003 < 0.05. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H2 diterima yaitu lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Keberadaan faktor lingkungan kerja pada umumnya mempunyai

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

peranan yang cukup penting bagi para pegawai terutama dalam menciptakan suasana kerja yang baik dan proses kerja yang lancar.

Hasil penelitian ini serupa dengan apa yang telah dikemukakan oleh Rima & Bambang (2018), mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan aman guna mempelancar kerja karyawan, sehingga kualitas kinerja karyawan pun akan meningkat. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Aswita & Lenny (2020) serta Septa & Edy (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan lingkungan kerja yang ada pada KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto, Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja tersebut tidak nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerjanya akan menurun. Sedangkan lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya.

Keberadan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai halifah atau pemimpin yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat. firman Allah dalam Surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيْمَآ اٰتٰىكَ اللّٰهُ الدَّارَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَاَحْسِنْ كَمَآ اَحْسَنَ اللّٰهُ اِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِى الْاَرْضِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

Artinya: *Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.

Ayat diatas dapat disimpulkan bahwa Allah melarang untuk merusak lingkungan dan justru sebaliknya yakni ayat tersebut menganjurkan manusia untuk berbuat baik dan atau memelihara lingkungannya, serta kita dilarang berperilaku semena-mena terhadap makhluk Allah. Dan jadikanlah sebagian dari kekayaan dan karunia yang Allah berikan kepadamu dijalan Allah dan amalan untuk kehidupan akhirat. Janganlah kamu cegah dirimu untuk menikmati sesuatu yang halal di dunia. Berbuat baiklah kepada hamba-hamba Allah sebagaimana Allah bebuat baik kepadamu dengan mengaruniakan nikmat-Nya. Dan janganlah kamu membuat kerusakan di bumi dengan melampui batas-batas Allah. sesungguhnya Allah tidak meridhai orang-orang yang merusak dengan perbuatan buruk mereka itu Quraish Shihab, (2002).

Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat berpengaruh positif terhadap keberlangsungan proses kerja yang lancar.

4.7.3 Kompensasi (Z) Memediasi Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel didiplin kerja (X1) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indicator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator berpakaian rapi ditempat kerja (X.1) dengan item X.1.2 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.891. Sehingga indikator berpakaian rapi ditempat kerja merupakan indikator yang paling dominan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kerjasama (Y.3) dengan item Y.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja adalah kerjasama.

Variable Kompensasi (Z) terdiri dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Kompensasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai loading factor > 0.5. Indikator Gaji (Z.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.934 pada item Z.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi variabel Kompensasi adalah Gaji.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh dsiplin kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan di peroleh nilai koefisien jalur sebesar 0.487 dengan nilai *p-value* sebesar 0.000 < 0.05. Maka disiplin kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Disisi lain, variabel disiplin kerja (X1) terhadap kompensasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.416 dengan signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya hubungan disiplin kerja terhadap kompensasi signifikan. Begitupula dengan hubungan antara variabel kompensasi (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0.317 dengan signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya hubungan kompensasi dengan kinerja signifikan. Sedangkan berdasarkan hasil output Uji Sobel didapat nilai signifikansi jalur Disiplin Kerja (X1) – Kompensasi (Z) – Kinerja (Y) sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai T hitung sebesar 38.85 apabila

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dibandingkan dengan nilai t tabel yakni 1,96 maka t hitung 38.85 > t tabel 1,96. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kompensasi berhasil memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KUA Kawadanan Jabung Mojokerto.

Kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu karyawan akan mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat waktu, lebih giat dan tidak mengulur-ngulur pekerjaanya, baik itu disiplin dalam segi sikap dan tingkah lakunya. Semakin kuat pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh kompensasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto akan semakin tinggi. Apabila disiplin kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kompensasi yang mendukung akan memberikan motivasi atau dorongan dalam diri pegawai dan menyebabkan kenaikan kinerja pegawai. Namun sebaliknya tanpa kompensasi yang baik, maka kinerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas kerja. Hasil penelitian sejalan dengan peneliatian yang dilakukan Astina (2020), yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat oleh penelitiannya Fitri Amelia (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

Islam sebagai ajaran ilahi yang sempurna dan paripurna memuat berbagai aspek yang terkait dengan hidup dan kehidupan manusia, termasuk di dalamnya aspek perubahan. Disiplin kerja pada karyawan yaitu bekerja dengan menaati aturan-aturan yang ada pada organisasi atau sistem kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dimana karyawan harus bisa bekerja sesuai aturan. Hal ini apabila

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dilihat dalam pandangan Islam dimana seseorang yang bisa bekerja secara disiplin berarti sudah dapat melaksanakan amanah yang telah diberikan oleh orang banyak dengan baik. Dimana seorang yang bekerja secara berorganisasi menghendaki akan perubahan dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sesuai penjelasan isi Al Qur'an surah Ar-Ra'd ayat 11 menyebutkan:

لَهٗ مُعَقِّبٰتٌ مِّنْۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهٖ يَحْفَظُوْنَهٗ مِنْ اَمْرِ اللّٰهِۗ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتّٰى يُغَيِّرُوْا مَا بِاَنْفُسِهِمْۗ وَاِذَآ اَرَادَ اللّٰهُ بِقَوْمٍ سُوْۤءًا فَلَا مَرَدَّ لَهٗۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُوْنِهٖ مِنْ وَّالٍ

Artinya : *"Sesungguhnya Allah tidak akan merubah apa yang terdapat pada keadaan suatu kaum atau masyarakat, sehingga mereka mengubah apa yang terdapat dalam diri (sikap mental) mereka."* (Kementrian Agama RI: 2012).

4.7.4 Kompensasi (Z) Memediasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja (X2) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indicator lingkungan kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator suhu udara (X.8) dengan item X.2.8 dengan nilai loading factor sebesar 0.892. Sehingga indikator suhu udara merupakan indikator yang paling dominan.

Variabel kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai *loading factor* pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kerjasama (Y.3) dengan item Y.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja adalah kerjasama.

Variable Kompensasi (Z) terdiri dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Kompensasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Gaji (Z.1) merupakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

indikator yang paling kuat dengan nilai *loading factor* sebesar 0.934 pada item Z.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi variabel Kompensasi adalah Gaji.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan di peroleh nilai koefisien jalur sebesar 0.200 dengan nilai *p-value* sebesar 0.003 < 0.05. Maka lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Disisi lain, variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kompensasi (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.553 dengan signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya hubungan lingkungan kerja terhadap kompensasi signifikan. Begitupula dengan hubungan antara variabel kompensasi (Z) terhadap kinerja (Y) memiliki nilai 0.317 dengan signifikasi sebesar 0.000 < 0.05 yang artinya hubungan kompensasi dengan kinerja signifikan. Sedangkan berdasarkan hasil output Uji Sobel didapat nilai signifikansi jalur lingkungan kerja (X2) – Kompensasi (Z) – Kinerja (Y) sebesar 0.00 < 0.05 dan nilai T hitung sebesar 41.23 apabila dibandingkan dengan nilai t tabel yakni 1,96 maka t hitung 41.23 > t tabel 1,96. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kompensasi berhasil memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Astina (2020), menunjukkan dengan adanya variabel kompensasi sebagai variabel intervening yang dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi oleh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kompensasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaraktakn kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian kompensasi mampu menjadi mediator dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi lancar.

Kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja pegawainya. Menurut Siagian (2002:86) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Lingkungan kerja merupakan yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang terdapat di instansi KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto itu cukup baik, nyaman, dan tenang maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan akan membuat pegawai merasa senang dan nyaman pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang bisa membuat pegawai merasa betah untuk terus bekerja di dalam instansi, mampu membuat pikiran lebih tenang dan damai, bersih sesuai harapan dapat memberikan dorongan kepada pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Menurut Taha Jabir dalam Sutono dan Fuad (2009:14) menjelaskan tentang firman Allah mengenai kinerja karyawan seperti dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ وَأَنَّ سَعْيَهُۥ سَوْفَ يُرَىٰ ثُمَّ يُجْزَىٰهُ ٱلْجَزَآءَ ٱلْأَوْفَىٰ

Artinya: *"Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya. Dan sesungguhnya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia itu harus bekerja dalam mencari penghidupan yang layak. Dalam melakukan suatu pekerjaan manusia harus menggunakan seluruh kemampuannya yang dimiliki oleh manusia itu sebdiri, agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Hasil dalam pekerjaan tersebut akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil yang dicapai (Taha Jabir dalam Sutono dan Fuad, 2009:14).

4.7.5 Kompensasi (Z) Secara Lanngsung Berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Pada penelitian ini, variabel Kompensasi (Z) terdiri dari tiga indikator. Ketiga indikator tersebut signifikan mereflektifkan variabel Kompensasi dengan menunjukkan hasil signifikan nilai *loading factor* > 0.5. Indikator Gaji (Z.1) merupakan indikator yang paling kuat dengan nilai loading factor sebesar 0.934 pada item Z.1.1. dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi variabel Kompensasi adalah Gaji.

Variabel kinerja (Y) terdiri dari delapan indikator. Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh pada indikator kerjasama (Y.3) dengan item Y.1.3 dengan nilai *loading factor* sebesar 0.896.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan memengaruhi kinerja adalah kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang menunjukkan pengaruh Kompensasi (Z) secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto dengan di peroleh nilai koefisien jalur sebesar 0,317 dengan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0.05. Dikarenakan hasil penelitian lebih kecil dari pada standar nilai signifikansi yaitu 0,05, maka H5 diterima yaitu Kompensasi (Z) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dimana pegawai yang diberikan kompensasi berupa gaji ataupun sebagainya atas tugas yang telah mereka kerjakan, maka akan semakin giat dan produktif dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitiannya Putu Agus, et.al (2016) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena dengan kompensasi yang tinggi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Annisa et.al (2019), dan penelitiannya Devid & Titik (2019) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penerimaan kompensasi yang diterima oleh pegawai instansi KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. KUA Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan tugas dan jabatan mereka. Semua pegawai berkewajiban mendapatkan gaji pokok dan untuk seluruh ASN mendapatkan tunjangan kinerja, seperti mendapatkan bonus akhir

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tahun, tunjangan hari raya (THR), seragam dinas, kendaraan dinas, jaminan ketenaga kerjaan, jaminan kesehatan/BJS, tunjangan jabatan untuk pejabat-pejabat eselon, dan benefit lainnya tergantung kepala KUA bersangkutan. Adanya kompensasi yang tepat dan sesuai harapan dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk memberikan kinerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja akan meningkat ketika ia merasa diperlakukan secara adil baik antara pekerja maupun dalam pemberian kompensasi.

Perusahaan atau organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya baik berupa material maupun non material. Oleh karena itu, setiap organisasi harus mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan atau organisasi akan memeberikan kompensasi sesuai dengan apa yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Upah atau gaji dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinasial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat). Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam surat At-Taubah: 105 dan An-Nahl: 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya : "*Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".*

Dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas di atas,dapat didefinisikan bahwa: upah adalah imbalan yang diterima seseorangatas pekerjaannya dalam bentuk imbalan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

materi (di dunia) dan dalambentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) secara langsung berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). Dimana seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap atau tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan, disiplin kerja dapat secara efektif memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sehingga dapat berpengaruh positif terhadap perkembangan instansi KUA Kawedanan Jabung Mojokerto.
2. Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya lingkungan kerja yang nyaman akan menimbulkan gairah kerja, semangat kerja dan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pekerja, pimpinan atau pada hasil kerjanya.
3. Disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kompensasi (Z). Kedisiplinan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja pegawai, maka dari itu karyawan akan mengerjakan segala sesuatunya dengan tepat waktu, lebih giat dan tidak mengulur-ngulur pekerjaanya, baik itu disiplin dalam segi sikap dan tingkah lakunya. Semakin kuat pengaruh disiplin kerja yang dimediasi oleh kompensasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto akan semakin tinggi.
4. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kompensasi (Z). Semakin kuat pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

oleh kompensasi, maka kinerja yang dihasilkan oleh pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto akan semakin tinggi. Hal ini mengisyaraktakn kinerja pegawai KUA Kawedanan Jabung Mojokerto dapat ditingkatkan melalui berbagai faktor, dalam hal ini lingkungan kerja dan kompensasi memiliki peranan yang besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian kompensasi mampu menjadi mediator dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suasana kerja yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi lancar.

5. Kompensasi (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana pegawai yang diberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, ataupun sebagainya atas tugas yang telah mereka kerjakan maka akan semakin giat dan produktif dalam melaksanakan tugasnya.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, maka dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Hendaknya KUA Kawedanan Jabung Mojokerto mempertahankan bahkan meningkatkan kembali kedisiplinan pegawai maupun lingkungan kerja pegawai baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik guna untuk mempergiat lagi kinerja para pegawai dan semakin lancar dalam pengerjaan tugas yang diberikan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi sebagai variabel intervening dengan menggunakan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun, dan lebih baik karena keterbatasan dan kekurangan penelitian ini.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Andriyani, Nina., Ramadhani, H., & Riduan, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia.* Vol. 15, No. 1.

Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.

Astuti, Fitri, Amelia D. (2019). *"*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada RSUD Dr. Saiful Anwar Malang)" Vol.4, No. 1.

Basri¸ A. F. M., dan Rivai. V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.

Dapu, Valensia, A. W. (2015). The Influence of Work Disciplin, Leadership, and Motivation on Employee Performance at PT. Trakindo Utama Manado. Vol. 3, No. 3.

Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. Vol.3, No.3.

Dea, Gita., Ocky, Sundari,. & Johnson, Dongoran. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. Vol.4, No.1, Pp. 144-154.

Dheviests, Tubagus, Angga., & Setyo, Riyanto. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. Vol. 5, Issue. 1.

Djarwanto, P. S., & Subagyo, P. (1993). *Statistik Induktif*. Yogyakarta.: BPFE.

Fahmi, A., Siswanto, A., Farid, M., Arijulmanan, & Abdurrahman. (2014). *HRDSyariah Teori dan Implementasi*. Jakarta: PT. Gramedia.

Fasha, Annisaa, K. R., Hasina, A. Lestari., & Osly, Usman. (2019). Influence of Motivation Work, Discipline of Work, Work Environment, Cultural Organization, and Compensation to the Performance of Employees.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Febriani, Nurul, Intan. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia.

Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 5, No.1.

Fiqi, Moh, Amir. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. Vol.1, No.2.

Firmansyah, Ade., Haris, M., Idrus, T., & Hardiyono. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. Vol. 2, No. 2.

Gustama, Gala., Didi, Tarmidi. (2021). The influence of work discipline and work stress on employee performance (Case study at CV Rimba Jaya). *Technium Social Sciences Journal*, Vol. 16, 394-400.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Hasan, Dede. (2002). *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja*. Bandung: PPs UPI.Tesis tidak dipublikasikan.

Hasan, Iqbal. (2002). *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*.

Hasibuan, Malayu S. P. (1999). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: CV. Haji Masagung.

Hasibuan, Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.

Helmi, A.F. (1996). *Disiplin Kerja.Buletin Psikologi*. Tahun IV. No. 2: 1996.

Herawati, V. M. P. (2015). Pengaruh Disiplin, Pendidikan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Supermarket Pamella Satu Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 10–17.

Hidayati, Siti, K., Badia, P., Marlina, W. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. Vol. 9, Issue. 12.

https://quran.kemenag.go.id/

Husein, Umar. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kismono, Gugup (2011). *Bisnis Pengantar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM. Yogyakarta.

Kustanto, Devid. A., & Titik, Desi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Journal Management & Business*. Vol. 2, No. 1.

Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan kerja*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Mahardika, Putu, A. C., I Wayan, B., & Ni Nyoman, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Puri Bagus Lovina. Vol. 4.

Malayu S.P Hasibuan, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta*: PT Bumi Aksara

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung:Remaja Rosda Karya

Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarta : Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Maswani, Maswani., Elis, P. Utami., & Nofiar, N. (2021). Analysis of the Effect of Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bayutama Teknik. Vol. 1, Issue. 6.

Mathis, R. L. dan Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Mulianto, Sindu, Cahyadi, Eko R., Widjayakusuma, M. Karebet. (2006). *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: PT Gramedia.

Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogjakarta: Gajah Mada University Press.

Nurhuda, Amy., Wulan, P., Nico, I., Fitri, N., Siti, M., Mochammad, Anshori., Khoirul, N., Achmad, Fathoni, R., Syarif, H., Dhofirul, Y. (2021). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics*, Vol. 1175.

Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, Vol. 3, No. 1.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pawirosumarto, Suharno., Purwanto K. S., & Rachmad, G. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Vol. 59, No. 6.

Prayogi, Muhammad, Andi., Muhammad, Taufik. L., Lukman, H. S. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *International Conference on Administration Science* (ICAS 2019), Vol. 343.

Puspitasari, Astina. (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening. (Pada Home Industri Roti Monasqu Ngunut Tulungagung)". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Tulungagung: Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.

Putra, Septa., & Edy, Liswani. (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 10, Issue. 1.

Putri, Elok, Mahmud., Vivin, M. Ekowati., Achmad, S. Supriyanto., Zaim, Mukaffi. (2019). The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. Vol. 7, Iss. 4.

Putri, Sinta, Herlini., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1, No. 1.

Rahayu, Dwi, N. S., Asmara, Indahingwati. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internatioanl. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* ,Vol. 8, No. 4.

Reksohadiprodjo, Sukanto. (2000). *Manajemen Produksi*. Edisi keempat. BPFE. Yogyakarta

Rifai Vethizal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai Zainal, dkk, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.

Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.

Robbin, Stephen P. (2002). *Perilaku Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rumondang, Aswita, Julia., & Lenny, C. Nawangsari. (2020). The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs. Vol. 5, No. 11.

Rusyd, Ibnu. (2007). "*Bidayatul Mujtadid*", diterjemahkan oleh Ghazali Said dan Achmad Zaidun dengan judul, "*Bidayatul Mujtahid, analisis Fiqih Para Mujtahid*", Jakarta: Pustaka Amani.

Samsuddin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia.

Sari, Diah, Maya. (2017). Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam, dan Lingkungan Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan.

Sarwani. (2016). The Effect Of Work Discipline and Work Environment on The Performance Of Employees. Vol. 6, No. 2.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Selviati, Veronika. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang pendapatan, Bidang Anggaran, dan Perbendaharaan DPPKAD Kota Tanjungpinang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis.*

Shalahuddin. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol.1, No. 1.

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

Siagian. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.

Sihombing ,Sarinah, dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit IN MEDIA.

Sihombing, Umberto (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, dan Penilaian pada Lingkungan Kerja*.

Simamora, Henry. (2004). *MSDM*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sinambela, Lijan poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah. (2005). *Produktivitas : Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Soedjono, Imam. (2002). *Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sulistyani Ambar Teguh & Rosidah, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakararta : Graha Ilmu.

Sunarsi, Denok., Irfan, R. Akbar.,Jasmani., Achmad, R., Ahmad Khoiri., & Rudi, S. (2021). Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance in Yogyakarta Tourism Office. Vol. 1, No. 1.

Suprapti., Jannah, P. A., Noor, S., Salis, D. R., Rulyta, Y. A., & Yuli, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. Vol. 1, No. 2.

Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM untuk skripsi, tesis, disertasi, dan dilengkapi dengan contoh artikel jurnal*. Malang: Inteligensia Media.

Supriyanto, Acmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodelogi Riset*.

Supriyanto, AS, & Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Press.

Suranto. (2005). *Komunikasi Perkantoran*. Yogyakarta: Media Wacana.

Sutono, Budiman., & Fuad, Ali. (2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wal Tamwil di Kecamatan Rembang.

Tyas, Rima, Dwining., & Bambang S. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 62, No. 1.

Wahyudi., Baharuddin, Semmaila., & Zaenal, Arifin. (2020). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. Pp. 01-08.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Wiadnyana, I, Wayan, W., I, WK, Teja, S., Putu, C. S., Dylla, H. D. P. (2019). The Effect of Compensation, Motivasion, Work Discipline, and Work Environment on Housekeeping Staff Performance at lv 8 Resort Hotel.

Yanti dkk, Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Kryawan Pada CV. Kopari Putri Kencana Taxi Semarang,dalam,*https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/271* diakses tanggal 30 Agustus 2019.

Yusuf, Burhanuddin . (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan menteri Agama Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang No. 39 tahun (2012) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Urusan Agama (KUA).*

Pemerintah Indonesia. (1999) *Undang-Undang No. 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.*

Pemerintah Indonesia. (2010). *Undang-Undang No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Lampiran 5: Hasil Uji Menggunakan Smartpls

Lampiran 6: Hasil Uji Sobel Test

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR URUSAN AGAMA (KUA) DI KAWEDANAN JABUNG KABUPATEN MOJOKERTO

Responden Yth.

Asslamua'alaikum Wr. Wb.,

Dalam rangka penulisan Skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) di fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr/Sdri Pegawai KUA di kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan.

Kuesioner ini bukan tes psikologis dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri selama ini.

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Isilah identitas dengan tanda ceklist (√) sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

Nama : …….

Usia : □ <20 Tahun□ 21-29 Tahun □ 30-39 Tahun
□ 40-49 Tahun□ 50-59 Tahun □ Lainnya

Penghasilan : □2.000.000□ 3.000.000 □ 4.000.000 □ 5.000.000
□ 6.000.000 □ 7.000.000 □ Lainnya

Jenis Kelamin : □Pria □Wanita

Pendidikan Terakhir : □SD/MI □SMP/MTS □SMA/SMK
□Diploma (D1 dan D3) □Sarjana (S1 dan S2)

Berilah tanda silang (X) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju KS: KurangSetuju

S : Setuju SS : Sangat Setuju

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Disiplin Kerja					
1	Saya datang 10 menit sebelum jam masuk dan pulang 10 menit sesudah jam pulang.					
2	Saya mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang telah diputuskan.					
3	Saya melakukan absen finger (checklok) setiap hari.					
4	Saya memiliki konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.					
5	Saya berusaha untuk menjaga *attitude* ketika ditempat kerja.					
6	Semua pekerjaan kantor saya selesaikan sesuai dengan *job description.*					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

7	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.					
8	Saya melakukan usaha maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
	Lingkungan Kerja					
9	Sarana prasarana yang belum lengkap membuat saya kurang optimal dalam bekerja.					
10	Pemberian gaji dan tunjangan jabatan selama ini sesuai dengan apa yang saya harapkan.					
11	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pimpinan.					
12	Keamanan kerja yang saya rasakan selama ini sesuai dengan yang saya inginkan.					
13	Ruangan pegawai cukup luas sehingga membuat saya nyaman dalam mengerjakan tugas.					
14	Tempat kerja yang bersih membuat saya semangat dalam bekerja.					
15	Penerangan ditempat kerja saya cukup baik karena banyak jendela di ruang kerja saya.					
16	Udara yang sehat di tempat kerja membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.					
	Kompensasi					
17	Gaji yang diberikan pada karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan.					
18	Gaji yang diberikan pada karyawan diterima setiap bulan sesuai dengan harapkan.					
19	Bonus yang diberikan pada karyawan sesuai dengan hasil yang dicapai.					
20	Bonus yang diberikan pada karyawan dapat memberikan semangat kerja yang lebih.					
21	Memberikan tunjangan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan.					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

22	Memberikan tunjangan hari raya kepada karyawan.					
23	Memberikan tunjangan pensiun kepada karyawan.					
	Kinerja					
24	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang diberikan.					
25	Rata-rata kualitas hasil pekerjaan saya adalah tinggi.					
26	Saya dapat bekerjasama dengan pegawai lain dengan baik.					
27	Saya memiliki ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan.					
28	Saya mampu mengendalikan emosi jika ada teman yang memberikan kritik pedas terhadap pekerjaan saya.					
29	Saya mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap instansi tempat saya bekerja.					
30	Dalam keadaan dan situasi apapun, saya siap melaksanakan tugas.					
31	Saya menggunakan pengetahuan dan keterampilan dengan baik dalam bekerja.					

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Disiplin Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
4	5	5	4	4	4	3	5	34
4	5	5	4	4	4	4	4	34
5	4	5	4	4	5	4	4	35
5	4	4	5	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	4	3	4	36
2	3	2	2	2	3	3	2	19
4	5	5	4	5	5	3	5	36
4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	5	5	4	4	5	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	4	5	4	5	38
2	2	3	2	2	2	2	3	18
5	5	5	3	4	5	3	5	35
5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	5	4	5	4	4	5	4	36
4	5	4	5	5	4	4	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	4	5	4	4	36
2	2	2	2	2	2	3	3	18
5	4	5	4	5	5	4	4	36
5	5	5	4	5	4	4	4	36
5	5	5	4	5	4	4	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	3	3	35
5	5	5	5	5	5	4	5	39
2	2	3	2	3	2	2	2	18
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	5	5	4	5	5	4	5	38
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	5	4	4	4	5	4	5	35
5	4	5	4	4	4	5	4	35
4	4	5	4	4	5	5	4	35
2	3	2	2	2	2	2	2	17
4	4	5	4	5	4	4	4	34
4	4	5	4	5	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	38

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	5	5	4	4	4	3	4	33
5	5	5	5	3	5	4	4	36
4	5	5	4	5	5	4	4	36
2	2	3	2	3	2	3	2	19
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	4	5	5	5	5	5	4	36
3	4	4	5	5	4	5	5	35
5	5	5	5	5	4	4	4	37
5	4	4	5	5	5	4	4	36
5	5	5	4	4	4	5	4	36
3	2	3	2	3	2	3	2	20
4	4	5	5	4	4	5	5	36
5	5	4	5	4	4	5	5	37
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	5	5	4	4	5	4	4	35
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	4	5	5	5	5	5	39
3	2	2	2	2	2	2	3	18
4	4	4	5	5	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	4	5	5	5	4	4	5	36
5	4	5	5	4	4	5	4	36
4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	5	4	4	4	5	5	37
2	2	2	3	2	3	3	3	20
5	5	5	5	5	5	5	4	39

Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
3	5	4	5	5	5	4	4	35
3	4	5	5	5	4	4	4	34
4	4	5	4	5	4	4	5	35
3	4	5	4	5	5	5	4	35
4	4	5	5	4	4	5	5	36
2	2	2	2	2	2	3	2	17
3	4	5	4	4	5	5	5	35
3	4	4	5	5	4	5	4	34
3	4	4	5	5	4	5	4	34
4	4	5	4	5	4	4	4	34
3	4	4	5	5	4	4	4	33

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

3	4	5	5	4	4	4	4	33
2	2	2	2	3	2	2	2	17
5	5	3	4	4	5	5	5	36
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	5	4	5	4	4	5	36
4	4	5	4	4	4	5	4	34
3	4	5	5	5	5	5	5	37
5	5	4	5	4	5	5	4	37
3	3	3	2	2	2	3	3	21
4	5	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	5	5	4	5	4	34
3	4	5	5	4	5	5	4	35
3	5	5	5	4	4	5	4	35
4	4	5	5	5	4	4	5	36
3	5	3	4	4	4	3	4	30
3	3	3	2	2	3	2	2	20
5	5	4	4	5	5	4	5	37
3	5	5	5	4	4	4	4	34
5	5	4	4	5	5	4	5	37
4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	4	5	5	4	5	4	5	37
4	5	5	4	5	4	5	5	37
2	3	3	3	3	3	3	2	22
5	5	4	4	5	5	4	5	37
5	5	4	4	5	5	4	5	37
3	4	5	5	5	4	5	5	36
3	5	4	4	4	4	4	5	33
3	4	5	5	5	4	5	4	35
5	4	4	5	4	5	4	5	36
2	2	2	3	3	2	3	2	19
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	5	5	4	4	4	5	5	36
5	4	5	4	5	4	5	5	37
5	5	5	4	5	4	5	5	38
3	4	4	4	5	5	4	5	34
3	5	5	5	4	5	5	5	37
2	3	3	3	2	3	2	3	21
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	4	5	5	4	5	5	4	37

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4	4	5	5	5	4	4	4	35
4	5	4	4	5	5	4	5	36
2	2	2	3	3	3	2	2	19
4	4	5	4	5	4	5	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	4	5	4	5	5	4	37
4	5	5	5	4	4	4	4	35
3	4	4	4	5	5	5	5	35
3	2	2	2	2	3	3	3	20
4	5	4	5	5	4	5	5	37

Variabel Kompensasi (Z)

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Total
5	5	4	5	4	5	4	32
4	4	4	4	4	4	5	29
4	5	4	5	4	5	5	32
4	5	5	5	5	5	5	34
5	4	4	5	3	4	5	30
2	2	2	3	2	3	2	16
5	5	4	5	3	5	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30
5	4	5	4	5	4	5	32
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	4	4	4	4	4	30
2	2	2	2	2	3	3	16
5	5	5	5	4	4	3	31
5	4	4	5	4	5	4	31
5	4	4	5	5	5	4	32
5	4	5	5	4	5	4	32
5	5	4	4	4	5	3	30
5	4	4	5	4	5	5	32
3	3	3	3	2	3	2	19
5	4	5	5	4	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	5	5	5	33

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5	3	5	4	4	5	3	29
5	4	5	4	3	5	4	30
2	3	2	3	2	2	2	16
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	5	34
5	4	5	5	4	5	4	32
5	4	5	5	4	5	4	32
2	2	2	2	3	2	3	16
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	32
5	4	4	3	3	5	5	29
4	4	5	5	3	5	5	31
5	4	5	5	3	5	5	32
5	5	4	5	5	5	5	34
3	2	3	2	3	2	3	18
5	5	4	5	5	5	5	34
5	5	4	4	4	5	5	32
5	4	4	4	3	5	5	30
5	3	4	5	5	5	5	32
5	5	4	4	3	5	5	31
5	5	4	5	5	4	5	33
3	3	3	2	2	2	2	17
5	5	4	4	5	5	4	32
5	5	4	5	4	5	5	33
5	4	4	4	4	5	4	30
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	5	5	5	33
5	5	4	4	4	5	5	32
2	2	2	3	3	2	3	17
5	4	3	4	4	5	5	30
5	5	5	4	4	4	4	31
5	5	5	5	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	4	4	5	5	5	33
4	5	5	3	3	5	4	29
2	3	2	3	2	2	3	17
5	4	4	4	3	5	5	30

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Kinerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Total
4	4	4	3	3	5	5	5	33
4	4	5	4	5	4	4	5	35
4	5	4	5	4	5	4	5	36
5	5	5	4	4	5	5	5	38
4	5	5	4	3	5	5	5	36
3	3	3	2	2	2	2	2	19
3	4	5	5	4	5	5	4	35
4	4	5	5	5	5	5	4	37
4	4	5	5	5	5	4	4	36
4	5	4	4	5	4	4	5	35
4	5	5	4	5	5	4	4	36
4	4	5	4	5	4	4	4	34
3	3	2	2	2	2	3	2	19
3	4	5	5	5	4	5	4	35
4	4	5	4	5	4	4	5	35
5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	5	4	5	5	4	36
3	5	5	5	5	4	5	5	37
5	4	4	5	4	4	5	5	36
3	2	3	3	2	2	3	3	21
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	5	5	5	4	4	5	37
5	4	5	5	5	5	4	5	38
4	5	5	5	4	5	4	5	37
5	5	4	4	4	5	5	4	36
4	5	5	4	3	4	5	5	35
3	2	2	2	2	2	3	2	18
4	4	4	5	5	5	4	4	35
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	5	4	4	5	5	4	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	5	4	4	5	4	5	5	36
2	3	2	3	2	3	2	3	20
4	4	4	5	5	5	4	4	35
4	4	4	5	5	5	4	4	35
3	4	4	4	5	5	5	5	35
3	4	5	5	5	5	5	4	36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5	5	5	4	3	5	5	5	37
4	4	5	4	4	5	4	4	34
3	3	3	3	2	2	2	2	20
4	5	4	5	4	4	5	4	35
3	5	5	5	4	5	5	5	37
3	4	4	5	4	5	4	5	34
4	5	4	4	4	5	5	5	36
5	4	5	5	5	5	5	5	39
5	4	5	5	4	5	4	5	37
2	2	2	2	2	3	3	2	18
4	5	5	4	4	5	5	4	36
5	4	5	4	5	5	5	4	37
5	4	5	5	4	5	4	5	37
5	5	5	4	4	5	4	4	36
4	5	4	5	5	4	4	5	36
4	5	4	5	5	4	5	4	36
2	2	2	2	3	2	2	3	18
3	4	5	5	5	5	5	4	36
4	4	5	5	5	4	4	5	36
4	5	5	5	5	4	4	5	37
4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	4	5	5	4	4	5	5	37
5	5	5	4	5	5	4	5	38
3	3	2	2	2	2	2	2	18
5	4	5	5	5	4	4	4	36

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X1, X2, Y, Z

Item	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)
X1.1	**0.872**			
X1.2	**0.891**			
X1.3	**0.868**			
X1.4	**0.868**			
X1.5	**0.842**			
X1.6	**0.878**			
X1.7	**0.740**			
X1.8	**0.838**			
X2.1		**0.759**		
X2.2		**0.852**		
X2.3		**0.826**		
X2.4		**0.887**		
X2.5		**0.835**		
X2.6		**0.856**		
X2.7		**0.836**		
X2.8		**0.892**		
Y1.1			**0.781**	
Y1.2			**0.823**	
Y1.3			**0.896**	
Y1.4			**0.848**	
Y1.5			**0.805**	
Y1.6			**0.874**	
Y1.7			**0.817**	
Y1.8			**0.868**	
Z1.1				**0.934**

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Z1.2				**0.835**
Z1.3				**0.823**
Z1.4				**0.813**
Z1.5				**0.775**
Z1.6				**0.890**
Z1.7				**0.790**

Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y, Z

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**Roa_A**	**Reliabilitas Komposit**	**Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)**
Disiplin Kerja (X1)	0.945	0.947	0.954	0.724
Lingkungan Kerja(X2)	0.929	0.934	0.942	0.673
Kinerja (Y)	0.933	0.937	0.945	0.685
Kompensasi (Z)	0.928	0.935	0.942	0.701

Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	2261.865	10	226.186	220.235	.000
		Linearity	2169.129	1	2169.129	2.112E3	.000
		Deviation from Linearity	92.735	9	10.304	10.033	.000
	Within Groups		53.405	52	1.027		
	Total		2315.270	62			

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2244.660	12	187.055	132.456	.000
		Linearity	2070.341	1	2070.341	1.466E3	.000
		Deviation from Linearity	174.318	11	15.847	11.222	.000
	Within Groups		70.610	50	1.412		
	Total		2315.270	62			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2249.333	10	224.933	177.391	.000
		Linearity	2116.155	1	2116.155	1.669E3	.000
		Deviation from Linearity	133.178	9	14.798	11.670	.000
	Within Groups		65.936	52	1.268		
	Total		2315.270	62			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1692.038	10	169.204	88.243	.000
		Linearity	1539.582	1	1539.582	802.923	.000
		Deviation from Linearity	152.456	9	16.940	8.834	.000
	Within Groups		99.709	52	1.917		
	Total		1791.746	62			

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1698.379	12	141.532	75.793	.000
		Linearity	1573.062	1	1573.062	842.411	.000
		Deviation from Linearity	125.317	11	11.392	6.101	.000
	Within Groups		93.367	50	1.867		
	Total		1791.746	62			

Lampiran 5 : Hasil Uji Menggunkan SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

Item	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Kompensasi (Z)
X.1.1	**0.872**	0.779	0.836	0.788
X.1.2	**0.891**	0.814	0.862	0.811
X.1.3	**0.868**	0.867	0.866	0.850
X.1.4	**0.868**	0.821	0.848	0.799
X.1.5	**0.842**	0.814	0.821	0.794
X.1.6	**0.878**	0.791	0.831	0.808
X.1.7	**0.740**	0.702	0.724	0.705
X.1.8	**0.838**	0.741	0.794	0.776
X.2.1	0.499	**0.759**	0.527	0.624
X.2.2	0.788	**0.852**	0.805	0.821
X.2.3	0.768	**0.826**	0.801	0.770
X.2.4	0.833	**0.887**	0.816	0.808
X.2.5	0.805	**0.835**	0.821	0.771
X.2.6	0.763	**0.856**	0.782	0.799
X.2.7	0.792	**0.836**	0.821	0.769

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X.2.8	0.810	**0.892**	0.825	0.792
Y.1.1	0.640	0.614	**0.781**	0.662
Y.1.2	0.804	0.741	**0.823**	0.797
Y.1.3	0.883	0.815	**0.896**	0.835
Y.1.4	0.803	0.831	**0.848**	0.806
Y.1.5	0.796	0.800	**0.805**	0.779
Y.1.6	0.834	0.864	**0.874**	0.845
Y.1.7	0.796	0.774	**0.817**	0.789
Y.1.8	0.833	0.838	**0.868**	0.820
Z.1.1	0.933	0.927	0.923	**0.934**
Z.1.2	0.794	0.783	0.802	**0.835**
Z.1.3	0.751	0.796	0.798	**0.823**
Z.1.4	0.682	0.756	0.726	**0.813**
Z.1.5	0.651	0.684	0.683	**0.775**
Z.1.6	0.871	0.826	0.889	**0.890**
Z.1.7	0.733	0.715	0.766	**0.790**

Descriminant Validity

Item	**Disiplin Kerja (X1)**	**Lingkungan Kerja (X2)**	**Kinerja (Y)**	**Kompensasi (Z)**
X1.1	**0.872**	0.779	0.836	0.788
X1.2	**0.891**	0.814	0.862	0.811
X1.3	**0.868**	0.867	0.866	0.850
X1.4	**0.868**	0.821	0.848	0.799

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

X1.5	**0.842**	0.814	0.821	0.794
X1.6	**0.878**	0.791	0.831	0.808
X1.7	**0.740**	0.702	0.724	0.705
X1.8	**0.838**	0.741	0.794	0.776
X2.1	0.499	**0.759**	0.527	0.624
X2.2	0.788	**0.852**	0.805	0.821
X2.3	0.768	**0.826**	0.801	0.770
X2.4	0.833	**0.887**	0.816	0.808
X2.5	0.805	**0.835**	0.821	0.771
X2.6	0.763	**0.856**	0.782	0.799
X2.7	0.792	**0.836**	0.821	0.769
X2.8	0.810	**0.892**	0.825	0.792
Y1.1	0.640	0.614	**0.781**	0.662
Y1.2	0.804	0.741	**0.823**	0.797
Y1.3	0.883	0.815	**0.896**	0.835
Y1.4	0.803	0.831	**0.848**	0.806
Y1.5	0.796	0.800	**0.805**	0.779
Y1.6	0.834	0.864	**0.874**	0.845
Y1.7	0.796	0.774	**0.817**	0.789
Y1.8	0.833	0.838	**0.868**	0.820
Z1.1	0.933	0.927	0.923	**0.934**
Z1.2	0.794	0.783	0.802	**0.835**
Z1.3	0.751	0.796	0.798	**0.823**
Z1.4	0.682	0.756	0.726	**0.813**
Z1.5	0.651	0.684	0.683	**0.775**
Z1.6	0.871	0.826	0.889	**0.890**
Z1.7	0.733	0.715	0.766	**0.790**

Inner model

Nilai R-Square

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Variabel Penelitian	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0.966	0.964
Kompensasi	0.908	0.905

Pengaruh Langsung

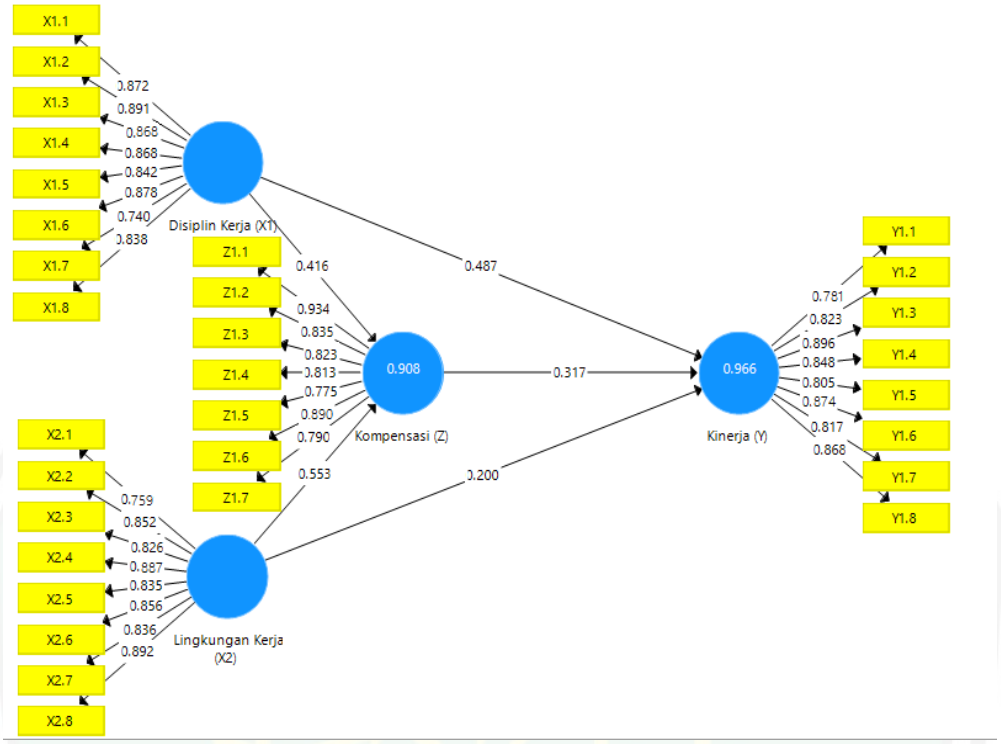
Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Strandar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Disiplin Kerja (X1) ~> Kinerja (Y)	0.487	0.498	0.064	7.567	0.000
Disiplin Kerja (X1) ~> Kompensasi (Z)	0.416	0.412	0.085	4.869	0.000
Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.317	0.316	0.081	3.900	0.000
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kinerja (Y)	0.200	0.190	0.067	2.980	0.003
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kompensasi (Z)	0.553	0.556	0.083	6.632	0.000

Pengaruh Tidak Langsung

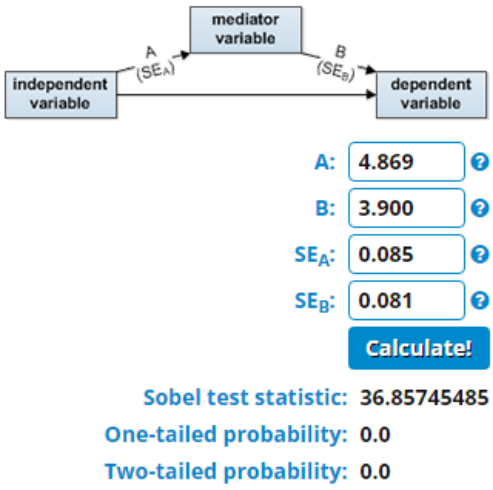
Variabel penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Strandar Deviasi (STDEV)	T Statistik (|O/STDEV|)	P Value
Disiplin Kerja (X1) ~> Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.132	0.129	0.041	3.207	0.001
Lingkungan Kerja (X2) ~> Kompensasi (Z) ~> Kinerja (Y)	0.178	0.176	0.055	3.182	0.002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Model Hasil Penelitian

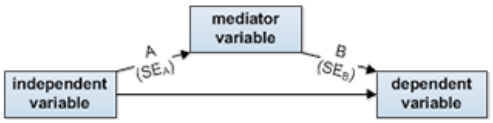


Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test



Disiplin Kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG



A: 6.632

B: 3.900

SE_A: 0.083

SE_B: 0.081

Calculate!

Sobel test statistic: 41.23972105

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0

Lingkungan Kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 7: Dokumentasi Penelitian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 8: Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Mohamad Ardiyansyah
NIM/Jurusan : 17510086 / Manajemen
Pembimbing : Syahirul Alim, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	05 November 2020	Pengajuan *Outline*	1.
2	22 Maret 2021	Konsultasi Bab I	2.
3	7 Juni 2021	Konsultasi Bab II-III	3.
4	20 Juni 2021	ACC Proposal	4.
5	26 Juli 2021	Seminar Proposal	5.
6	11 November 2021	Konsultasi Bab IV-V	6.
7	19 November 2021	Revisi Bab IV-V	7.
8	3 Desember 2021	ACC Skripsi	8.

Malang, 3 Desember 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 19740604 200604 1 002

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 9: Biodata peneliti

BIODATA DIRI

Nama	: Mohamad Ardiyansyah
Tempat, Tgl. Lahir	: Mojokerto, 16 Oktober 1998
Agama	: Islam
Alamat Asli	: Belahantengah -Mojosari - Mojokerto
No. HP	: 085704223500
Email	: ardia0493@gmail.com

Pendidikan Formal

1. MI Bahrul Ulum Lulus pada tahun 2011
2. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Mamba'ul Ulum Lulus pada tahun 2014
3. Madrasah Aliyah (MA) Nurul Islam Lulus pada tahun 2017
4. S1 Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Lulus pada tahun 2021

Pendidikan Non Formal

1. Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017-2018
2. English Language Centre (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019

Pengalaman Orgnisasi

1. Pengurus UKM Komunitas Musik Studio Tiga (KOMMUST) 2019-2021

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Mohamad Ardiyansyah
NIM : 17510086
Handphone : 085704223500
Konsentrasi : SDM
Email : ardia0493@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi Sebagai Variable Intervening pada Kantor Urusan Agama (KUA) di Kawedanan Jabung Kabupaten Mojokerto

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan ***BEBAS PLAGIARISME*** dari ***TURNITIN*** dengan nilai *Originaly report:*

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
18%	16%	2%	2%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Januari 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG