

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. ICSM INDONESIA
JAKARTA SELATAN**

**DENI YUDHA PANGESTU
8115112216**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2015**

***HE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEE OF PT. ICSM INDONESIA SOUTH
JAKARTA***

***DENI YUDHA PANGESTU
8115112216***



***This thesis Compiled As One Of The Requirements For Obtaining a Bachelor
of Education At the Faculty of Economics, State University of Jakarta***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF ECONOMY AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2015***

ABSTRAK

DENI YUDHA PANGESTU. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT.ICSMS Indonesia”. Skripsi. Pendidikan Ekonomi. Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Jakarta. 2015. Dosen Pembimbing: Dra. Nuryetty Zain, MM dan Marsofiyati, S.pd , M.Pd

Penelitian dilakukan pada karyawan PT. ICSM Indonesia selama 2 (dua) bulan terhitung sejak Mei sampai Juni 2015 Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.ICSMS Indonesia yang berjumlah 36. Sampel yang diambil yaitu 36 orang. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus. Berdasarkan persamaan model regresi berganda $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Selanjutnya uji persyaratan analisis yaitu menguji signifikansi nilai Disiplin kerja(Y), kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya kompensasi dengan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang linier. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,003. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linier. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji $F_{hitung} 12,820 > F_{tabel} 3,28$, artinya H_0 ditolak, sehingga disimpulkan kompensasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap disiplin kerja dan dengan menggunakan uji t_{hitung} dari kompensasi $3,222 < -t_{tabel} 1,692$ jadi H_0 ditolak, dapat diberi kesimpulan yaitu kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap disiplin kerja. t_{hitung} dari kepuasan kerja $2,291 < -t_{tabel} 1,692$ jadi H_0 ditolak, dapat diberi kesimpulan yaitu kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan R^2 sebesar 0,437. Ini menunjukkan kemampuan dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja secara simultan 43,7% variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X_1 dan X_2 .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

DENI YUDHA PANGESTU. "The Effect of Compensation and Job Satisfaction Work Discipline Against Employee PT. ICSM In Indonesia".

Thesis. Economic Education. Concentration Education Office Administration. Department of Economics and Administration. Faculty Of Economics. State University Of Jakarta. 2015 Supervisor: Dra. Nuryetty Zain, MM and Marsofiyati, S.pd, M.Pd

The study was conducted on the employees of PT. ICSM Indonesia for 2 (two) months from May to June 2015 conducted research method is survey method with the correlational approach. The study population is all employees PT. ICSM Indonesia, amounting to 36. The sample is 36 people. The sampling technique census techniques. Based on a multiple regression model equations

The next test is to test requirements analysis signifikansi Discipline value of work (Y), compensation (X1), job satisfaction (X2) and the residual significance is 0.200 of which were more than 0.05 then the data Ho accepted meaning normal distribution of data. The test results showed that the value signifikansi on Linearity 0,000. Because of the significance of less than 0.05, it can be concluded H0 means of compensation with labor discipline have a linear effect. It can be seen that the value signifikansi on Linearity of 0,003. Because of the significance of less than 0.05, it can be concluded between job satisfaction and work discipline has a linear relationship. Testing the hypothesis by using test Fhitung $12.820 > F_{tabel} 3.28$, meaning that Ho is rejected, thus summed compensation and job satisfaction simultaneously affect the work discipline and by using the t test tcount of compensation $3.222 < 1.692 - t_{tabel}$ so H0 is rejected, it can be concluded that compensation has a negative effect on work discipline. T arithmetic of job satisfaction $2.291 < 1.692 - t_{tabel}$ so Ho is rejected, it can be concluded that job satisfaction has a significant negative effect on work discipline. Test coefficient generating R² of 0.437. This demonstrates the ability of variable compensation and job satisfaction to explain the simultaneous labor discipline 43.7% variation of the variable Y is determined by variable X1 and X2.




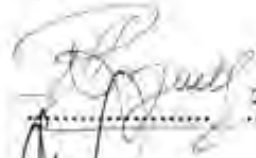

Keywords: Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Roni Faslah, S.Pd, MM</u> NIP. 19751015 200312 1 001	Ketua		10 Juli 2015
2. <u>Munawaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19750330 200812 2 002	Sekretaris		16 Juli 2015
3. <u>Dra. RR Ponco Dewi K., MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Penguji Ahli		19 Juli 2015
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 19550222 198602 2 001	Pembimbing I		29 Juli 2015
5. <u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 19800412 200501 2 002	Pembimbing II		29 Juli 2015
Tanggal Lulus : 9 Juli 2015			

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2015
Yang Membuat Pernyataan



Deni Yudha Pangestu
NIM. 8105112216

LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirohim

Dengan Rahmat Allah yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi sederhana ini dapat terselesaikan. Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi, Ibuku, Ayahku dan Adikku.

Sebagai tanda baktiku dan rasa terimakasih yang tiada terhingga, kupersembahkan karya kecil ini kepada Ibu dan Ayah yang telah memberikan segalanya yang tiada terhingga yang tidak mungkin dapat kubalas hanya dengan selembar kertas persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat Ibu dan Ayah bahagia..

Terimakasih Ibu.. terimakasih Ayah..

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. ICSM Indonesia Jakarta Selatan”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Marsofiyati, S.pd , M.Pd, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Admnistrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak Asril S, Psi, selaku Manager HR & GA PT. ICSM Indonesia, yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil. Serta seluruh sahabat dan teman – teman di kelas AP 2011, yang selalu memberikan dukungan, masukan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan guna bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juni 2015

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	6
E. Kegunaan Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual	
1. Disiplin Kerja	9
2. Kompensasi	17
3. Kepuasan Kerja	23
B. Hasil Penelitian yang Relevan	30
C. Kerangka Teoretik.....	35
D. Perumusan Hipotesis	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian	39
C. Metode Penelitian.....	39
D. Populasi dan Sampling	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Disiplin Kerja	54
2. Kompensasi	56
3. Kepuasan Kerja	58
B. Pengujian Hipotesis.....	62

C. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	77
B. Implikasi.....	78
C. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	120

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Data Gaji Karyawan PT. ICSM Indonesia.....	4
II.1	Matriks Penelitian Terdahulu.....	31
III.1	Kisi – kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	43
III.2	Skala Penilaian Variabel Kepuasan kerja	44
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja.....	55
IV.2	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi.....	57
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	59
IV.4	Rata – rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Kepuasan Kerja....	60
IV.5	Rata – rata Hitung Skor Indikator Pada Variabel Kepuasan kerja....	61
IV.6	Uji Normalitas Data	63
IV.7	Uji Linearitas X1 dan Y	65
IV.8	Uji Linearitas X2 dan Y	66
IV.9	Uji Multikolinearitas	67
IV.10	Uji Heteroskedastisitas.....	68
IV.11	Uji Regresi Berganda	70
IV.12	Uji F	71
IV.13	Koefisien Determinasi.....	73
IV.14	Interpretasi Tingkat Korelasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja.....	55
IV.2	Grafik Histogram Variabel Kompensasi.....	57
IV.3	Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja.....	59
IV.4	<i>Output Normal Probably Plot</i>	64
IV.5	<i>Scatterplot of Residual</i> untuk Heterokedestisitas.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	83
2	Surat Keterangan Hasil Penelitian	84
3	Tata Tertib PT. ICSM Indonesia.....	85
4	Penilaian Disiplin Kerja	87
5	Data Sekunder Variabel Disiplin Kerja.....	89
6	Data Sekunder Variabel Kompensasi.....	91
7	Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja	93
8	Kuesioner Final Variabel Kepuasan kerja.....	96
9	Perhitungan Uji Validitas Instrumen Uji Coba Kepuasan Kerja .	99
10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja.....	103
11	Data Final Variabel Kepuasan Kerja.....	104
12	Data Skor Dimensi Kepuasan Kerja	105
13	Data Skor Indikator Kepuasan Kerja	106
14	Data Mentah Variabel X1(Kompensasi), X2(Kepuasan Kerja), dan Y (Disiplin Kerja).....	107
15	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1(Kompensasi)	108
16	Pengelompokan Data Variabel Kompensasi (X1)	109
17	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2(Kepuasan Kerja).....	111
18	Pengelompokan Data Variabel Kepuasan Kerja (X2)	112

19	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Disiplin Kerja)	114
20	Pengelompokan Data Variabel Disiplin Kerja (Y)	115
21	Tabel Statistik.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi, perkembangan didalam dunia bisnis dan industri berkembang semakin pesat dan tingkat persaingan yang semakin ketat baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Salah satu tolak ukur kesuksesan sebuah Negara adalah industri yang maju dan berkembang pesat. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, Indonesia sebagai salah satu Negara berkembang harus memiliki kesiapan diri dan dituntut untuk memiliki kemampuan bersaing. Kemampuan bersaing dalam dunia bisnis adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien terutama sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi dan disiplin tinggi.

Perusahaan sebagai salah satu poros dalam dunia bisnis saat ini dituntut untuk dapat mempu bersaing dalam lingkup nasional maupun internasional. Dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia.

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa

mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, fungsi pemeliharaan sumber daya manusia sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kondisi fisik, mental dan sikap sumber daya manusia agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif dalam menunjang keberhasilan perusahaan.

Permasalahan yang timbul dalam perusahaan saat ini adalah bagaimana mempertahankan karyawannya agar tetap loyal, disiplin dan mau bekerja produktif. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yang baik adalah faktor penentu dalam sebuah keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ditengah usaha tersebut sebaliknya fenomena yang terjadi sekarang, tingginya angka ketidakdisiplinan karyawan atau tingginya tingkat karyawan yang mangkir dari jam masuk perusahaan. Kini permasalahan tersebut telah menjadi serius bagi banyak perusahaan, baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil.

Dapat dilihat dengan jelas di media massa berdasarkan banyak kasus yang terjadi di Indonesia bahwa masalah kedisiplinan merupakan masalah yang besar yang dihadapi oleh perusahaan. Masalah disiplin kerja ini tidak dapat dianggap sepele di tengah kondisi perekonomian Indonesia yang didominasi dan ditopang oleh industri kecil dan menengah maka hal ini akan sangat berdampak langsung dalam tingkat peroduktifitas sebuah perusahaan.

Berlandaskan kenyataan yang terjadi mengenai tingginya masalah ketidakdisiplinan yang terjadi, patut kita teliti secara lebih dalam atas alasan

yang melatarbelakangi sehingga ketidakdisiplinan dapat terjadi dalam perusahaan. Penting sekali perusahaan untuk mengetahui alasan-alasan mendasar yang diberikan karyawan mangkir atau tidak disiplin didalam perusahaan. Karyawan yang melakukan ketidakdisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah kompensasi dan kepuasan kerja. Faktor tersebut adalah faktor umum yang sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai.

Adapun permasalahan terkait tentang disiplin kerja pada tempat penelitian yang dilaksanakan pada PT. ICSM (*International Certification Services Management*) Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak dibidang sertifikasi ISO (*International Organization for Standarization*) yang beralamat di Jalan Raya lenteng Agung No 11 B, berdasarkan hasil wawancara dengan manager HRD pada PT. ICSM bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT. ICSM sangatlah tinggi, beberapa karyawan sering tidak mengisi daftar absen lalu berdasarkan data absen yang di tunjukan HRD kepada peneliti bahwa total keterlambatan PT. ICSM pada bulan maret 2015 mencapai 4035 menit dengan jumlah karyawan 50 orang dan rata-rata keterlambatan perorang mencapai 81 menit, sehingga banyak permasalahan lain timbul akibat ketidakdisiplinan tersebut. Namun ketidakdisiplinan yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaji yang dibawah standard, kepuasan kerja yang kurang, komunikasi yang tidak efektif dan persaingan yang tidak sehat.

Tabel I.1
Gaji Karyawan PT. ICSM Indonesia

NO.	JABATAN	KISARAN KOMPENSASI
1	General Manager	> Rp.5.300.000
2	Manager	Rp.3.600.000 – Rp. 5.300.000
3	Supervisi	Rp.2.700.000 – Rp. 3.600.000
4	Staff	Rp.1.700.000 – Rp. 2.700.000

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa gaji yang diberikan PT.ICSM masih dibawah standar UMR yang ditetapkan pemerintah. Fakta yang terjadi pada perusahaan adalah sebanyak 36 staff masih dibayar sebesar RP. 2.200.000 yang masih dibawah UMR. Masalah lain mengenai gaji yang masih dibawah standar adalah sering terlambatnya pembayaran gaji yang diberikan perusahaan sehingga para karyawan mengeluh akibat keterlambatan gaji yang diberikan. Menurut wawancara yang peneliti lakukan bahwa gaji terlambat akibat karyawan belum mencapai target yang ditentukan perusahaan, padahal dalam perjanjian kerja tidak ada yang menyebutkan bahwa bila karyawan belum mencapai target gaji akan terlambat diberikan.

Faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah kepuasan kerja. Pada umumnya karyawan bekerja untuk memperoleh kepuasan dan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kepuasan bekerja biasanya akan timbul dengan sendirinya apabila karyawan merasa kebutuhan mereka telah terpenuhi. Tetapi seringkali yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia, antara harapan dan kenyataan ditempat bekerja menjadi tidak

sesuai yaitu dalam hal gaji dan tunjangan. Seperti keterlambatan pembayaran upah dan juga bonus serta tunjangan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang telah diberikan perusahaan.

Selain dari faktor gaji faktor pekerjaan itu sendiri menjadi indikator lain yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kasus yang terjadi pada PT. ICSM Indonesia menurut wawancara peneliti adalah pekerjaan yang monoton seperti hanya mengejar target perusahaan dan juga pekerjaan tersebut dikategorikan pekerjaan berat karena target per karyawan khususnya bagian Marketing dan sales sangat tinggi berkisar 50 – 100 juta per orangnya. Selain itu rekan kerja juga sangat tidak mendukung karena antara karyawan satu dengan yang lainnya tidak saling membantu melainkan bersaing untuk mengejar target perusahaan.

Faktor yang menjadi indikator penurunan tingkat disiplin karyawan pada PT. ICSM Indonesia juga terlihat dari komunikasi yang tidak efektif antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Menurut narasumber yang telah diwawancarai peneliti bahwa percakapan baik verbal maupun non verbal yang terjadi di dalam perusahaan sangatlah tidak efektif seperti saling menjatuhkan lalu karyawan di sana lebih giat mencari muka untuk saling menjatuhkan satu sama lain demi mendapatkan perhatian dari pimpinan.

Faktor terakhir dari penurunan tingkat disiplin karyawan adalah pengawasan dari pimpinan yang kurang efektif dikarenakan pimpinan pada perusahaan tersebut jarang masuk kantor ataupun jarang untuk melihat kinerja karyawan melainkan hanya melihat target perusahaan yang terpenting mencapai target alhasil karyawan merasakan bahwa bekerja disana hanya diperalat untuk

mencari keuntungan yang sebesar besarnya. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja para karyawan yang pada akhirnya akan mengalami penurunan tingkat disiplin karyawan di dalam perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Rendahnya pemberian kompensasi
2. Keterlambatan pemberian kompensasi
3. Rendahnya tingkat kepuasan kerja
4. Komunikasi yang kurang efektif
5. Persaingan yang tidak sehat
6. Pengawasan yang kurang efektif

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu “Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja”. Kompensasi yang akan diteliti dibatasi hanya pada kompensasi finansial.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dengan disiplin kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja?

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memiliki kegunaan dalam menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia, mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, mengetahui bagaimana menemukan solusi dan menganalisa situasi yang berkembang di suatu perusahaan atau industri.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan, dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan civitas akademika yang akan mengadakan penelitian.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, dalam melengkapi jurnal penelitian terdahulu, dan dari hasil penelitian ini dapat memperkuat penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Disiplin Kerja

Sumber daya manusia yang handal yang dimiliki perusahaan akan memberikan keuntungan sendiri untuk keberhasilan tujuan perusahaan. Namun seringkali dalam perusahaan ditemukan perilaku karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah ini terjadi karena adanya ketidakdisiplinan dari karyawan itu sendiri.

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya merujuk pada ketaatan dan kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Keberhasilan setiap karyawan tidak akan terlepas dari sikap disiplin. Dengan kata lain disiplin merupakan kunci untuk mencapai sebuah keberhasilan dalam pekerjaan.

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan tegaknya disiplin kerja dalam setiap karyawannya. Mengingat disiplin dapat membangun landasan yang kuat guna mencapai tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara teratur dengan menegakkan disiplin dalam dirinya. Untuk lebih jelasnya berikut dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari beberapa ahli.

Secara umum, Menurut davis yang dikutip oleh mangkunegara disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi¹.

Disiplin tidak tumbuh dengan sendirinya, melainkan dibentuk secara berkembang melalui latihan dan pendidikan sehingga terbentuk kesadaran dan kenyataan dalam dirinya untuk berbuat tanpa paksaan dari pihak manapun. Hal ini sejalan dengan dengan pendapat oleh Robert L. Mathis yang mengatakan “disiplin adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan perusahaan”².

Menurut pengertian diatas, disiplin adalah suatu proses pelatihan agar setiap perbuatan karyawan akan selalu menaati peraturan dan norma yang berlaku didalam perusahaan. Hal ini juga sejalan dengan yang dikemukakan oleh Pandji Anoraga yang menyatakan “disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib dan sebagai refleksi ketaatan seseorang pada peraturan dan norma-norma yang berlaku”³.

Gauzali Saydam didalam bukunya mengemukakan bahwa “disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma atau peraturan yang berlaku disekitarnya”⁴.

Dengan demikian makna disiplin adalah suatu kepatuhan kepada aturan-aturan, norma-norma dan tata tertib yang berlaku disuatu tempat. Sedangkan menurut para ahli disiplin erat kaitannya dengan sikap mental yang

¹ DR.A.A.Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya,2011), p. 129

² Robert L. Malthis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2* (Jakarta: Salemba Empat, 2002), p. 314

³ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: Rhincka Cipta, 2005), p. 46

⁴ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 8

ada dalam diri karyawan itu sendiri. Jika karyawan itu sendiri memiliki mental yang selalu menaati peraturan, maka ia akan mudah untuk disiplin dalam kegiatannya begitu pula sebaliknya.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh A.S Moenir bahwa :

Disiplin sangat erat hubungannya dengan sikap mental dan moral yang melekat pada diri seseorang. Pada dasarnya dalam hal disiplin, apapun juga obyeknya terdapat 3 faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara disiplin itu ialah kesadaran, keteladanan, dan adanya keketatan pengaturan⁵.

Tumbuhnya sikap disiplin kerja pada diri karyawan itu sendiri tidak terlepas dari kesadaran yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan.

Malayu Hasibuan menjelaskan bahwa :

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, tingkat laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁶.

Akan tetapi harus diingat bahwa seseorang berbuat disiplin tidak semata mata karena kesadaran dari dalam diri karyawan tetapi banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dalam bukunya Hasibuan menyebutkan ada 8 faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, anatar lain : (1) Tujuan dan kemampuan. (2) Teladan Pimpinan, (3) Balas jasa,

⁵ A. S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian* (Jakarta: Gunung Agung, 2000), p. 182

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta : PT Bumi Aksara,2013), p. 193

(4) Keadilan, (5) Waskat, (6) Sanksi hukuman, (7) Ketegasan dan, (8) Hubungan Kemanusiaan⁷.

Kedelapan faktor di atas memang menjadi kunci terwujudnya disiplin kerja seorang karyawan, yaitu tujuan yang harus dicapai harus jelas dan sesuai dengan kemampuan, pimpinan harus memberi contoh atau teladan yang baik kepada bawahannya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan karyawan begitu juga sebaliknya dan balas jasa yang diberikan pun harus adil, dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan tiap individu, selain itu sanksi hukuman dan ketegasan serta hubungan kemanusiaan yang harmonis dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

Selain kedelapan faktor tersebut, pembinaan disiplin juga perlu dilakukan didalam perusahaan. Banyak faktir yang mempengaruhi pembinaan disiplin karyawan. Faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin menurut Martoyo dalam bukunya adalah : (1) Motivasi. (2) Kesejahteraan, (3) Kepemimpinan, (4) Pendidikan dan Latihan, (5) Penegakan disiplin lewat hukum⁸.

Dari pernyataan tersebut, maka disimpulkan bahwa disiplin merupakan pelatihan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku karyawan yang berupa ketaatan, kesadaran, kesediaan agar tidak bertentangan dengan hati nuraninya dan juga menghormati peraturan-peraturan yang berlaku. Beberapa peraturan tersebut dijadikan pedoman bagi seluruh

⁷ Malayu Hasibuan, *Op. Cit.*, p. 194

⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2000), p. 142

karyawan sehingga segala sesuatu yang dilakukan terarah dan tertib pada ketentuan yang dianggap benar dan tidak merugikan siapapun didalam perusahaan.

Pendapat lain tentang disiplin juga dikemukakan Veithzal Rivai, menurutnya disiplin kerja adalah :

suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁹.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa :

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya¹⁰.

Pengertian ini didukung oleh Alex Nitisemito yang dikutip oleh Hadi Nur yang mengatakan “disiplin kerja adalah sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang selaras dengan kaedah-kaedah organisasi, peraturan tertulis dan tidak tertulis¹¹”.

Menurut Edy Sutrisno bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan;
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan;

⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), p. 825

¹⁰ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), p. 305

¹¹ Hadi Nur, *PROCEEDINGS* (Johor: Publication Data, 2014), p. 163

3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya;
4. Berkembang rasa memiliki dan rasa solodaritas yang tinggi di kalangan karyawan;
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan¹².

Menurut Beach yang dikutip Edy Sutrisno menyebutkan:

“disiplin mempunyai dua pengertian, yang pertama melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman perilaku kesalahan”¹³.

Dari beberapa teori diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang menunjukkan kepatuhan dan ketentutan yang berlaku untuk pencapaian sebuah tujuan organisasi. Sikap tanggung jawab ini dapat dilakukan pada saat bekerja dengan mengontrol tingkah laku, melaksanakan tugas dengan baik dan berusaha untuk mencapai batas maksimal dari tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Selain itu dalam membentuk kedisiplinan dalam sebuah perusahaan harus ada peraturan yang berlaku seperti sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pendapat ini didukung oleh teori dari Garry Dessler yang mengatakan “disiplin adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang bawahan karena telah melanggar aturan atau prosedur”¹⁴. Artinya apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka karyawan tersebut harus bersedia untuk menerima sanksi atau hukuman yang berlaku.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), p.91

¹³ *Ibid*, p.92

¹⁴ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2005), p.53

Menurut pandangan umum, tindakan pendisiplinan adalah tindakan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah melanggar aturan organisasi atau yang kinerjanya menurun ketitik terendah dimana tindakan korektif perlu dilakukan.

Menurut Handoko “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”¹⁵. Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan karyawan, yaitu :

1. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan.

2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman lebih serius dilaksanakan¹⁶.

Dalam pandangannya yang sama Veithzal Rivai menjelaskan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2011), p. 208

¹⁶ *Ibid*, p. 208-209

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya¹⁷.

Dalam membentuk disiplin, perusahaan harus menindak tegas para karyawannya yang telah melanggar peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku. Adapun sanksi disiplin kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdiri dari :

1. Sanksi disiplin berat, meliputi :
 - a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang dibebankan sebelumnya.
 - b. Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
 - c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri dari tenaga kerja yang bersangkutan
 - d. Pemutusan hubungan kerja secara tidak terhormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
2. Sanksi disiplin sedang, meliputi:
 - a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dicanangkan sebagaimana tenaga kerja yang lainnya.
 - b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasa diberikan harian, mingguan atau bulanan
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi disiplin ringan, meliputi :
 - a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.¹⁸

Secara lebih jelas Malayu S. P. Hasibuan juga mengatakan bahwa:

sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang¹⁹.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, disiplin adalah tindakan-tindakan yang mengoreksi dan menghukum bagi karyawan yang melanggar

¹⁷ Veithzal Rivai, *Op. Cit*, p. 825-826

¹⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*, p. 130

¹⁹ Malayu S. P. Hasibuan, *Op. Cit*, p. 197

peraturan-peraturan perusahaan dengan memberikan sanksi berupa teguran, penskoran, penurunan pangkat atau gaji dan pemecatan.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan, kesediaan, kesadaran, ketaatan dan kerelaan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Adapun indikator dari disiplin kerja adalah sikap dengan sub indikator kesadaran, kesediaan, kerelaan, ketaatan, dan keteladanan.

2. Kompensasi

Bagi perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menimbulkan sikap ketidakdisiplinan pada diri karyawan.

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang perusahaan merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan perusahaan, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran karyawan. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang karyawan merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya

hidup, status, harga diri, dan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bersama perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kepuasan kerja serta mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

Kompensasi itu sendiri menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”²⁰.

Kompensasi menurut Panggabean mengemukakan: “Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”²¹.

William, dkk yang dikutip Hasibuan menyebutkan

”kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Balasan tersebut bisa berupa upah perja ataupun gaji periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia”²².

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Veitzhal Rivai, menurutnya ”kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan”²³. Pendapat serupa dikemukakan Edwin Fillipo yang dikutip hasibuan dalam bukunya kompensasi adalah ”sebagai

²⁰ Malayu Hasibuan, *Op, Cit*, P. 118

²¹ *Pangabean, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)*, p.75

²² Malayu Hasibuan, *Op, Cit*, P. 119

²³ Veitzhal Rivai, *Op, Cit*, p. 741

balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi”²⁴.

Pada dasarnya kompensasi didalam sebuah organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Pendapat ini didukung oleh Hani Handoko yang menyebutkan ”kompensasi adalah segala sesuatu baik finansial maupun non finansial yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”²⁵.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Sihotang ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan”²⁶.

Pendapat serupa dikemukakan juga oleh Martoyo mengemukakan bahwa : ”Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi ”employers” maupun ”employess” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial)”²⁷.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja mengemukakan bahwa : ”Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”²⁸.

Jadi kompensasi dibedakan menjadi kompensasi finansial dan non finansial. Lalu kompensasi juga dibedakan menjadi kompensasi langsung dan

²⁴ Malayu Hasibuan , *Loc. Cit*

²⁵ T. Hani Handoko, *Loc, Cit*

²⁶ Sihotang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007), p. 220

²⁷ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : BPF, 2007), p. 126

²⁸ Marihot Tua Efendi Hariandja , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gramedia widiasarana Indonesia, 2002), p. 244

kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari asuransi, uang pensiun dan tunjangan. Pendapat ini didukung oleh teori menurut

Mondy dan Noe dalam Panggabean mengemukakan bahwa:

1. Kompensasi keuangan langsung terdiri atas:
 - a. Gaji
Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.
 - b. Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c. Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*)
Fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan²⁹.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Menurut Dessler kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi³⁰.

Menurut Rivai kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial,
Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).

²⁹ Panggabean, *Op. Cit.*, p. 76

³⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Indeks, 2005), p. 39

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.
- b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif³¹.

Menurut Hasibuan “kompensasi nonfinansial diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, pakaian dinas, kafeteria, mushala, olahraga dan darmawisata”³².

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan kompensasi memiliki dua dimensi yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Sedangkan indikatornya dibagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung yang terdiri dari gaji, upah, uang pensiun, insentif, asuransi dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Kompensasi memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, meingkatkan taraf hidup, meningkatkan prestasi karyawan, menjamin keadilan dan menjamin keadilan para karyawannya, memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas,

³¹ Veitzhal Rivai, *Op. Cit*, p. 742

³² Malayu Hasibuan, *Loc. Cit*.

mempertahankan karyawan didalam sebuah organisasi dan yang teerpenting adalah sebuah penghargaan bagi karyawan.

Pendapat tersebut didukung oleh teori tujuan kompensasi menurut Menurut Rivai tujuan kompensasi yaitu :

Tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

1. Memperoleh SDM yang berkualitas
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Menjamin keadilan
4. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti aturan hukum
7. Memfasilitasi pengertian
8. Meningkatkan efisiensi administrasi³³.

Pendapat serupa mengenai tujuan dari pemberian kompensasi dikemukakan oleh menurut Notoadmodjo dalam Tohardi ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu : (1) Menghargai prestasi kerja, (2) Menjamin keadilan, (3) pertahankan karyawan, (4) Memperoleh karyawan yang bermutu, (5) Pengendalian biaya, (6) Memenuhi peraturan-peraturan³⁴.

Pendapat senada juga dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya bahwa tujuan dari kompensasi adalah sebagai (1) ikatan kerja sama, (2) kepuasan kerja, (3) pengadaan efektif, (4) motivasi, (5) stabilitas karyawan, (6) disiplin, (7) pengaruh serikat buruh dan pemerintah³⁵.

Kesimpulan dari pemberian kompensasi dari perusahaan kepada karyawan hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak didalam

³³ Veitzhal Rivai, *Op.Cit*, P. 743-744

³⁴ Tohardi, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung : Karya Adhika Utama,2002), p. 414

³⁵ Malayu Hasibuan, *Op. Cit*, p. 121-122

sebuah organisasi, karyawan juga dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah dapat ditaat, memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, dapat mempertahankan karyawan terutama karyawan yang berkualitas serta dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk organisasi tersebut.

Dapat disimpulkan dari pendapat para ahli di atas bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Adapun kompensasi finansial terdiri dari dua indikator yaitu indikator langsung dengan sub indikator gaji, upah, bonus dan insentif. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung memiliki sub indikator asuransi, uang pensiun serta tunjangan-tunjangan.

3. Kepuasan Kerja

Pada zaman modern serta di era globalisasi saat ini, bekerja sudah merupakan sebuah keharusan. Tanpa bekerja, seseorang tidak akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Namun dengan bekerja seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, selain kebutuhan hidup dengan bekerja seseorang akan mendapatkan sebuah kepuasan didalam dirinya dan juga mendapat pengakuan dari masyarakat sekitar.

Pesoalannya bagaimana mengukur tingkat kepuasan bagi karyawan itu sendiri. Sedangkan tingkat kepuasan karyawan yang satu dengan yang lain pasti berbeda-beda. Karena pada dasarnya kepuasan dalam bekerja adalah sesuatu yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, begitu pula sebaliknya.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Perilaku pegawai yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan. Ketidakpuasan pegawai dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual. Adapun definisi kepuasan kerja menurut pandangan para ahli.

Menurut Wexley and Yukl yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono menjelaskan bahwa “kepuasan kerja adalah cara seseorang karyawan merasakan pekerjaannya”³⁶. Pendapat yang sama juga disampaikan oleh Ricky W. Griffin and Ronald J. Ebert yang menjelaskan “kepuasan kerja adalah tingkatan kegembiraan yang didapatkan orang karena melakukan pekerjaannya”³⁷. Hal ini juga dipertegas oleh Hessel Nogi S. Tangkilisan yang

³⁶ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Edisi Revisi (Jakarta: Gramedia, 2003), p.113

³⁷ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, *BISNIS* (Jakarta: Erlangga, 2006), p.269

mendeskrripsikan “kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi”³⁸.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan, dia menyebutkan “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”³⁹. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hani Handoko yang menyebutkan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁴⁰.

Senada dengan pendapat tersebut, Locke yang dikutip oleh Fred Luthans mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai keadaan emosi kerja yang senang atau emosi positif yang berdasarkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”⁴¹.

Menurut Hoppeck yang dikutip Drs.Moh.As’ad, „kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya”⁴². Sejalan dengan pendapat tersebut Stephen P.Robbins mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”⁴³.

³⁸ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Grasindo, 2005), p. 164

³⁹ Malayu Hasibuan, *Op. Cit*, p. 202

⁴⁰ T. Hani Handoko, *Op. Cit*, p. 193

⁴¹ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi Edisi 10*, (Yogyakarta: Andi, 2006), p.243

⁴² Drs.Moh.As’ad, S.U., Psi, *Seri Ilmu Sumber daya manusia Psikologi Industri, Edisi ke 4, Cetakan ke 8*,(yogyakarta:Liberty Yogyakarta,2003), p. 104

⁴³ Stephen p.Robbins dan Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), p.

Bedasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, maka kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Bila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan merasa puas dengan pekerjaan tersebut. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak menyenangi pekerjaannya maka tingkat kepuasan karyawan tersebut bisa dipastikan rendah. Bila tingkat kepuasan rendah maka yang terjadi adalah pekerjaan tersebut akan terbengkalai dan tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan.

Argument tersebut didukung oleh pendapat dari Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, yang menyebutkan :

Sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seseorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya⁴⁴.

Dengan memberikan kepuasan yang baik kepada karyawan maka dapat meningkatkan cara kerja dan semangat kerja bagi karyawan. Sehingga akan menghasilkan sebuah hasil dan pekerjaan yang maksimal bagi perusahaan.

Pandangan tersebut dipertegas oleh Hasibuan yang menyebutkan “kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan

⁴⁴ Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), p. 90

dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan”⁴⁵.

Selain pengertian-pengertian diatas, ada hal lain yang perlu diketahui dari kepuasan kerja yaitu, dimensi dan juga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Pendapat pertama dikemukakan oleh Wexley dan yulk dalam Djokosusanto menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan generalisasi dari sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Sekelompok aspek tersebut meliputi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan promosi⁴⁶.

Sedangkan Smith, Kendall dan Hulin dalam Sopiah “lima dimensi sumber kepuasan kerja : (1) pekerjaan itu sendiri, (2) gaji, (3) kesempatan untuk promosi, (4) supervisi, dan (5) co-worker”⁴⁷.

Pendapat tersebut sama halnya dengan penjelasan Robbins dan Judge yang mengungkapkan:

Terdapat lima komponen kepuasan kerja, yaitu:

1. Pembayaran (*Pay*)
2. Pekerjaan (*Job*)
3. Kesempatan promosi (*Promotion opportunities*)
4. Atasan (*Supervisor*)
5. Rekan kerja (*Co-workers*)⁴⁸.

Selanjutnya menurut Winardi, “adapun kelima macam dimensi kepuasan kerja yaitu, gaji atau upah yang diterima, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor, dan para rekan kerja”⁴⁹.

⁴⁵ Malayu Hasibuan, *Op. Cit*, p. 203

⁴⁶ Djokosantoso Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*, Edisi Revisi (Jakarta: Gramedia, 2003), p. 113

⁴⁷ Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), p. 171

⁴⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy.A. Judge, *Op. Cit*, p. 108

Fred Luthans mengungkapkan lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pegawai. Kemampuan penyalia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan kerja. tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial⁵⁰.

Berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan dimensi dari kepuasan kerja itu sendiri adalah pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk promosi, atasan, rekan kerja dan gaji/upah.

Selanjutnya adalah faktor-faktor dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi banyak faktor, faktor tersebut bisa dari dalam diri sendiri (internal) dan juga dari luar (eksternal). Faktor-faktor kepuasan kerja disampaikan oleh Veitzhal Rivai, bahwa :

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan adalah isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam financial lainnya, rekan kerja dan kondisi pekerjaan⁵¹.

Selanjutnya menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

⁴⁹ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi (Jakarta: Kencana, 2009), p. 216-217

⁵⁰ Fred Luthans, *Loc. Cit*

⁵¹ Veitzhal Rivai, *Op. Cit*, p. 860

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak⁵²

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan oleh Lock yang dikutip Sopiah, menjelaskan hal serupa mengenai faktor-faktor kepuasan antar lain :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung⁵³

Setelah dipahami lebih jauh mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata faktor tersebut tidak berbeda jauh dengan dimensi kepuasan kerja itu sendiri. Faktor-faktor kepuasan kerja dapat disimpulkan adalah pekerjaan, promosi, pengawasan, lingkungan pekerjaan, gaji dan rekan kerja.

Dari pendapat para ahli yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu tindakan, sikap, dan respon timbal balik baik positif maupun negatif yang timbul dari sebuah penilaian pekerjaan dan merupakan cara seseorang mengemukakan suatu perasaan yang dialami terhadap pekerjaan yang saat ini dimiliki atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.

⁵² Malayu Hasibuan, *Loc. Cit.*

⁵³ Sopiah, *Loc. Cit.*

Kepuasan kerja dapat diukur melalui lima dimensi yang pertama pekerjaan itu sendiri dengan indikator penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, sifat pekerjaan yang monoton atau tidak, pekerjaan yang secara mental menantang.

Dimensi kepuasan yang kedua adalah gaji yang memiliki indikator balas jasa yang adil dan balas jasa yang layak. Selanjutnya dimensi ketiga adalah teman kerja yang memiliki indikator rekan kerja yang mendukung. Dimensi keempat yaitu pengawasan yang memiliki indikator bantuan teknis dan dukungan perilaku . Dimensi yang terakhir adalah promosi dengan indikator kesempatan untuk maju.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti mengambil beberapa penelitian sebelumnya yang menurut penulis memiliki relevansi dengan penelitian yang akan penulis teliti dan kaji, yaitu tentang analisa pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan. Hal membantu penulis karena dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penulisan penulis.

Tabel II.1
Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Nama Pengarang Tahun	Judul	Variabel		
			X ₁	X ₂	Y
1.	Maryadi (2012)	Pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Kec Tengaran Kab Semarang	√	√	√
2.	Gde Bayu Surya Parwita, I Wayan Gede Supartha, Putu Saroyeni (2013)	Pengaruh Kepuasan kerja terhadap komitmen dan Disiplin Kerja	-	√	√
3.	Audia Junita (2012)	Faktor-faktor kepuasan kerja dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Kota Bangunan Kota Medan	-	√	√
4.	Tri Budi Marwanto (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur	√	-	√
5.	Fadhil Masyhura (2013)	Pengaruh Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat	√	-	√

Sumber: Diolah oleh Peneliti

1. **Maryadi dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. JMP, Volume 1 Nomer 2, Agustus 2012.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang yang jumlahnya 210 orang dengan sampel 30 guru. Analisis dengan teknik regresi berganda. Hasil penelitian yaitu: (1) ada pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap kedisiplinan guru; (2) ada pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan guru. dan (3) ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kedisiplinan.

2. **Gde Bayu, dkk : Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja**

Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja, serta mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada dosen yayasan di Universitas Mahasaraswati Denpasar. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*), dan sebelumnya dilakukan analisis faktor konfirmatori untuk mengkonfirmasi indikator yang menjelaskan konstruk atau variabel. Hasil analisis jalur (*path analysis*) dapat menjelaskan

bahwa kepuasan berpengaruh terhadap komitmen organisasi kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen berpengaruh terhadap disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan nilai.

3. Audia Junita dengan judul : “Faktor-faktor Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Tata Bangunan Kota Medan” Jurnal Keuangan dan Bisnis Vol. 4 No. 1 Maret 2012

Penelitian ini ingin menganalisis : deskripsi tingkat kepuasan kerja pegawai, deskripsi disiplin kerja pegawai serta pengaruhnya kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini berjenis penelitian kausalitas dan menggunakan metode survey dalam mendapatkan data primer penelitian. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner dan indikator pada setiap variabel yang diukur dengan menggunakan skala likert. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 52 responden, yang jumlahnya diambil berdasarkan bagian-bagian kerja secara proporsional (*proportional random sampling*). Berdasarkan hasil analisa regresi sederhana tampak bahwa faktor-faktor kepuasan kerja seperti gaji, kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima (H_0 ditolak). Dengan kata lain ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

4. **Tri Budi Marwanto : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen April 2014, vol 1, No 1, Hal 74-82**

Penelitian ini bermaksud untuk mengukur apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan disiplin kerja prajurit pada Satuan KRI X armada RI Kawasan Timur. Dari hasil penelitian menggunakan Structural Equation Modelling (SEM) dengan software PLS (partial least square). Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja prajurit di satuan kerja KRI Armada RI kawasan timur.

5. **Fadhil Masyhura : Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat. Jurnal Manajemen UNP, vol 2. No 1, 2013**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan atasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat yang berjumlah 34 orang dan sampel diambil dengan teknik *total sampling* yaitu metode pemilihan sampel yang diaplikasikan pada seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 34 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat. (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat dengan hasil penelitian dapat diketahui koefisien regresi 0,217 dengan tanda positif yang memberikan arti bahwa semakin tinggi kompensasi untuk karyawan yang diberikan, maka disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat akan meningkat. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Sumatera Barat.

C. Kerangka Teoritik

1. Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi, karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan hal ini pun mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk respon para karyawan yang

menyenangkan atau tidak memandang pekerjaan mereka kerjakan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan karyawan yang sudah dirasakan baik maka dengan sendirinya karyawan akan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa :

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah⁵⁴.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa :

Karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan rendah tingkat ketidakhadirannya dan berdampak pada tingginya disiplin kerja. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan cenderung tinggi tingkat ketidakhadirannya dan mengakibatkan rendahnya disiplin kerja. Dengan demikian, salah satu cara yang paling efektif untuk mengurangi tingkat ketidakhadirannya dan meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah meningkatkan kepuasannya⁵⁵.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena dengan karyawan puas baik itu gaji yang diterima, pekerjaan yang diberikan maupun hubungan dengan atasannya, maka karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan secara maksimal. Dengan adanya kebutuhan yang terpenuhi maka kedisiplinan pada karyawan akan meningkat.

2. Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan disiplin, motivasi dan kepuasan kerja para karyawan didalam sebuah organisasi.

⁵⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *op. cit.*, p.203

⁵⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), p.297

Kompensasi sendiri sangat berpengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam bukunya menyebutkan :

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan , kedisiplinan mereka akan semakin baik pula⁵⁶.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Veitzhal Rivai didalam bukunya yang mengatakan bahwa “dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku”⁵⁷.

Selanjutnya, Fadhil Masyhura dalam penelitiannya yang dilaksanakan pada PT JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja⁵⁸.

3. Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Dalam penelitiannya Maryadi membuktikan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja⁵⁹.

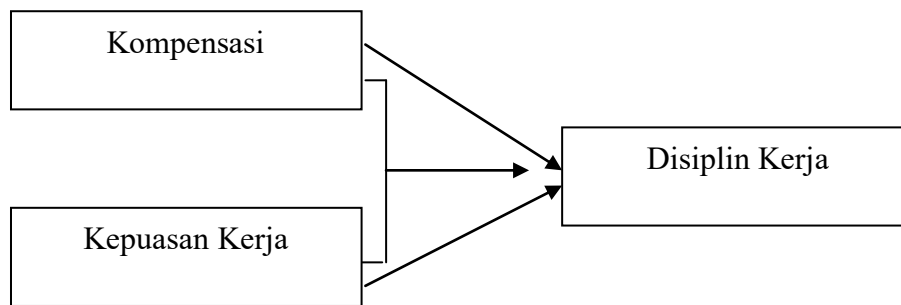
Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan.

⁵⁶ Malayu Hasibuan, Loc. Cit.

⁵⁷ Veitzhal Rivai, Op. Cit, p.762

⁵⁸ Fadhil Masyhura : Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat. Jurnal Manajemen UNP, vol 2. No 1, 2013

⁵⁹ Maryadi, ”Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tenganan Kabupaten Semarang”, JMP, Vol. 1, No. 2, Agustus 2012.



D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin baik pemberian kompensasi oleh perusahaan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin baik kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan, dan
3. Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin baik pemberian kompensasi dan kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data-data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) mengenai apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. ICSM Indonesia di Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT ICSM (International Certification Services Management) Indonesia yang beralamat di Jalan Lenteng Agung No 11B Jakarta Selatan. Alasan ICSM Indonesia dijadikan objek penelitian karena menurut pengamatan peneliti bahwa ketidakdisiplinan karyawan PT. ICSM Indonesia dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja.

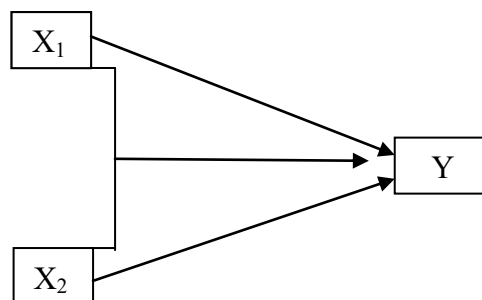
Waktu penelitian berlangsung selama dua bulan, terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2015. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memfokuskan diri pada penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X_1) kompensasi dan (Variabel X_2) kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah disiplin kerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antara variabel



Ket:

X_1 : Kompensasi
 X_2 : Kepuasan Kerja
 Y : Disiplin Kerja
 \rightarrow : Arah Pengaruh

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana Kompensasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan disiplin kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

Menurut Sugiyono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁶⁰.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ICSM Indonesia yang berjumlah 50 orang karyawan. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah 36 karyawan atau seluruh staff PT. ICSM Indonesia dengan alasan top manajemen tidak ikut dalam pengisian kuesioner. Teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik sample jenuh. “Sample jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample, istilah lain sample jenuh adalah sensus”⁶¹. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh staff yang berjumlah 36 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi (Variabel X_1) dan kepuasan kerja (Variabel X_2) serta disiplin kerja (Variabel Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Disiplin melatih sikap mental yang mengandung kerelaan dan kesediaan serta kesadaran untuk

⁶⁰ Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 61

⁶¹ *Ibid.*, h. 68

mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja diperoleh melalui data sekunder dari perusahaan yang didalamnya terdapat indikator sikap yang meliputi sub indikator kesadaran, kesediaan, kerelaan, ketaatan, dan keteladanan.

2. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi adalah pemberian balas jasa baik berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung yang adil dan layak kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi diperoleh melalui data sekunder yaitu melalui list gaji karyawan yang diperoleh dari PT. ICSM Indonesia yang didalamnya terdapat gaji pokok, tunjangan-tunjangan dan total gaji karyawan.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu tindakan, sikap, dan respon timbal balik baik positif maupun negatif yang timbul dari sebuah penilaian pekerjaan dan merupakan cara seseorang mengemukakan suatu perasaan yang dialami terhadap pekerjaan yang saat ini dimiliki atau pekerjaan yang dilakukan seseorang.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala Likert yang mencerminkan dimensi meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, atasan, rekan kerja, promosi.

c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Uji Coba		Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan Itu Sendiri	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	1,5	-	1,5	-
	Berat ringannya pekerjaan	6	10	6	10
	Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak	15	17,20	15	17,20
	Pekerjaan yang secara mental menantang	8,18	-	8,18	-
Gaji	Balas Jasa yang Adil	2,12		2,12	
	Balas Jasa yang Layak	3,9,13*	11	3,9	11
Rekan Kerja	Rekan Kerja yang mendukung	21,25	4	21,25	4
Pengawasan	Bantuan Teknis	16*,23	19	23	19
	Dukungan Perilaku	24,27	22	24,27	22
Promosi	Kesempatan Untuk Maju	7,14,28	26*	7,14,28	-

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 dengan tingkat jawabannya. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Dalam hal ini, responden diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang bersifat positif dan negatif. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2 berikut:

Tabel III.2

Skala Penilaian Variabel X₂ (Kepuasan Kerja)

No.	Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-Ragu (RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada dimensi-dimensi tabel kepuasan kerja yang terlihat pada tabel III.1. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi-dimensi dari variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Apabila konsep instrumen telah disetujui, selanjutnya instrumen tersebut diuji cobakan pada 30 karyawan PT. BIC sebagai anak perusahaan dari PT. ICSM.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}}$$

Dimana:

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = deviasi skor butir dari Y_i

x_t = deviasi skor butir dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan butir pernyataan tersebut akan di drop atau tidak digunakan. Dari 28 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Kemudian butir – butir pernyataan yang dianggap valid akan dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* yaitu:

$$r_{ii} = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

Dimana r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum s_t^2$ = Jumlah varians skor butir

$$st^2 = \text{Varian skor total}$$

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum xi^2 - \frac{(\sum xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 : Varians butir

$\sum X^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X : Skor yang dimiliki subyek penelitian

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas, maka didapatkan hasil y sebesar 0,879. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabelitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 18.0. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji statistik yang dapat digunakan dalam uji normalitas adalah uji Kolmogrov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji statistik Kolmogrov-Smirnov yaitu:

- a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (normal probability), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linearitas dengan Anova yaitu:

- a) Jika *deviation from linearty* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linear
- b) Jika *deviation from linerty* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara mengetahui apakah setiap variabel memiliki multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai VIF

- 1) Kriteria pengujian VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas
- 2) Kriteria pengujian VIF < 10 , maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Sedangkan kriteria pengujian statistik dengan melihat nilai Tolerance yaitu :

- 1) Jika nilai Tolerance $< 0,1$ maka artinya terjadi multikolinearitas.
- 2) Jika nilai Tolerance $> 0,1$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas menggunakan metode grafik. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu X dan \hat{Y} (Y yang telah diprediksi ZPRED) dan sumbu Y adalah residual atau SRESID ($\hat{Y}-Y$) yang telah di studentized.

Kriteria pengujian statistik:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, secara titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas.

Selain itu, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Rumus regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel terikat (Disiplin kerja)
- a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
- X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)
- X_2 = Variabel bebas (Kepuasan Kerja)
- b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Kompensasi)
- b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Kepuasan Kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y .

2) $H_a ; b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .

3) $F_{hitung} \leq F_{kritis}$, jadi H_0 diterima

4) $F_{hitung} > F_{kritis}$, jadi H_0 ditolak

b. Uji T

Uji T untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitian:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel Kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap Disiplin
- 2) $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh negatif terhadap Disiplin
- 3) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Disiplin
- 4) $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap Disiplin

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

5. Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan model regresi yang digunakan dalam memprediksi nilai variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel terkait dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 0$, maka variasi dari variabel terkait tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$, maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas. Semua titik observasi berada tepat pada garis regresi $R^2 = 1$.

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD= Koefisien determinasi

R = Nilai Koefisien korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan Kepuasan Kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu Disiplin Kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

1. Disiplin Kerja

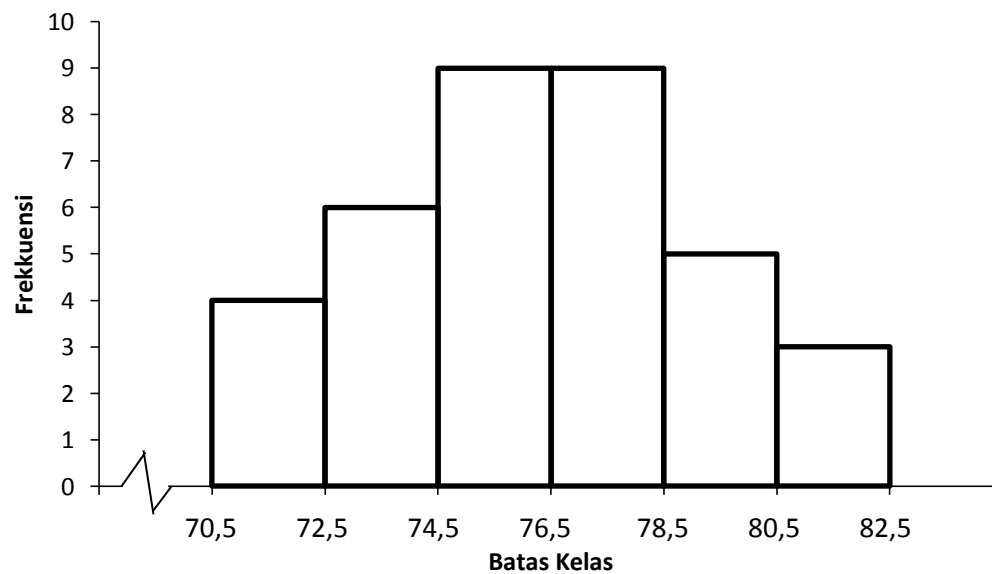
Data disiplin kerja karyawan merupakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan yang dilihat dari segi sikap yang dibagi menjadi kesadaran, kesediaan, kerelaan, ketaatan dan keteladanan yang diisi oleh manager HRD. Berdasarkan data yang telah di dapat, berdasarkan data yang telah didapat skor tertinggi 82 dan skor terendah 71. Dengan skor rata – rata sebesar 76,25 skor varians sebesar 8,250 dan simpangan baku sebesar 2,872. Data yang didapatkan menghasilkan distribusi frekuensi data disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor sebesar 11, banyaknya kelas interval adalah 6 dan panjang interval adalah 2.

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 – 72	70,5	72,5	4	11,1%
73 – 74	72,5	74,5	6	16,7%
75 – 76	74,5	76,5	9	25,0%
77 – 78	76,5	78,5	9	25,0%
79 – 80	78,5	80,5	5	13,9%
81 – 82	80,5	82,5	3	8,3%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Disiplin Kerja Karyawan PT ICSM Indonesia



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.1, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Disiplin kerja yaitu yang terletak pada kelas interval ke 3 dan 4 yaitu antara 75-76 dan 77-78 dengan frekuensi relatif sebesar 25%, sedangkan frekuensi terendah adalah 8,3% yang terletak pada kelas interval ke – 6 yaitu antara 81-82 dengan frekuensi relatif 8,3%. Jika diasumsikan skor rata-rata tertinggi disiplin kerja yaitu 100 dan skor terendah pada disiplin kerja yaitu 10 berdasarkan penilaian oleh HRD. Maka jika dibandingkan dengan nilai rata-rata disiplin kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia sebesar 76,25. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. ICSM Indonesia berada pada posisi tinggi (jika data dikelompokna menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan rentang nilai 50-199, kelompok nilai sedang dengan rentang nilai 200-349, dan kelompok nilai tinggi dengan rentang nilai 350-500. Sebanyak 36 responden dengan kategori tinggi.

2. **Kompensasi**

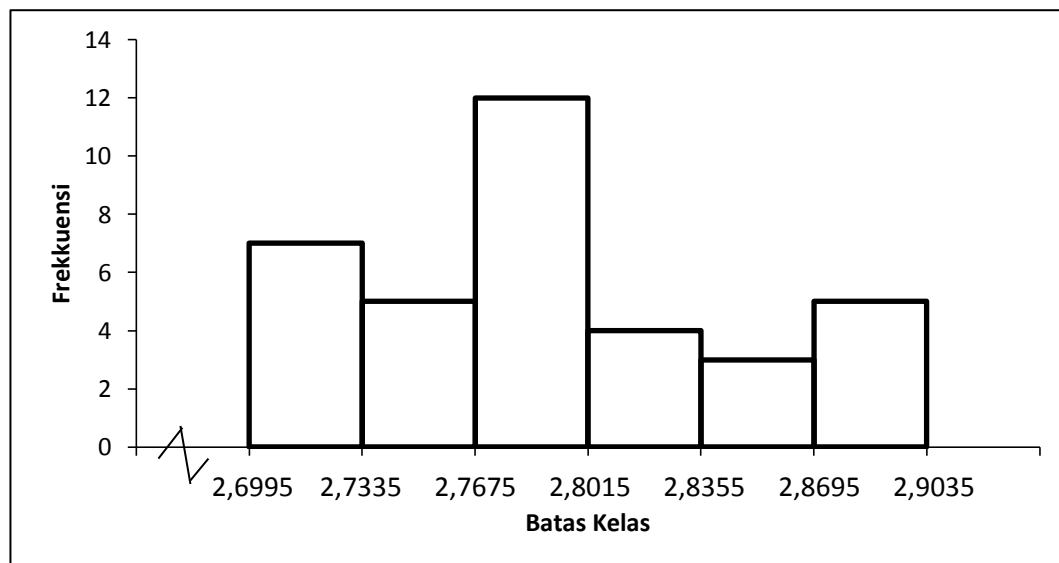
Data Kompensasi merupakan data sekunder yang diperoleh dari list gaji perusahaan yang dibuat dalam jutaan. Berdasarkan data yang telah di dapat, Gaji tertinggi adalah 2,900 dan gaji terendah adalah 2,700. Dengan skor rata – rata sebesar 2,790 skor varians sebesar 0,003 dan simpangan baku sebesar 0,057. Data yang didapatkan menghasilkan distribusi frekuensi data Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel IV.2, dimana rentang skor sebesar 200, banyaknya kelas interval adalah 6 dan panjang interval adalah 33.

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
2,700 – 2,733	2,6995	2,7335	7	19,4%
2,734 – 2,767	2,7335	2,7675	5	13,9%
2,768 – 2,801	2,7675	2,8015	12	33,3%
2,802 – 2,835	2,8015	2,8355	4	11,1%
2,836 – 2,869	2,8355	2,8695	3	8,3%
2,870 – 2,903	2,8695	2,9035	5	13,9%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Kompensasi Karyawan PT ICSM Indonesia



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Kompensasi

Berdasarkan grafik histogram pada gambar IV.2, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel Kompensasi yaitu yang terletak pada kelas interval ke

3 yaitu antara 2,768-2,801 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3%, sedangkan frekuensi terendah adalah 8,3% yang terletak pada kelas interval ke – 5 yaitu antara 2,836 – 2,869 dengan frekuensi relatif 8,3%. Jika diasumsikan skor rata-rata tertinggi kompensasi yaitu 2900 dan skor terendah pada kompensasi yaitu 2700 berdasarkan data yang didapat. Maka jika dibandingkan dengan nilai rata-rata kompensasi pada karyawan PT. ICSM Indonesia sebesar 2790. Nilai ini menunjukkan bahwa kompensasi karyawan PT. ICSM Indonesia berada pada posisi sedang (jika data dikelompokkan menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan rentang nilai 2700-2766, kelompok nilai sedang dengan rentang nilai 2767-2833, dan kelompok nilai tinggi dengan rentang nilai 2834-2900. Sebanyak 12 responden dengan kategori rendah, 16 responden berada posisi kompensasi sedang dan sisanya sebanyak 8 responden berada pada posisi tinggi

3. Kepuasan kerja

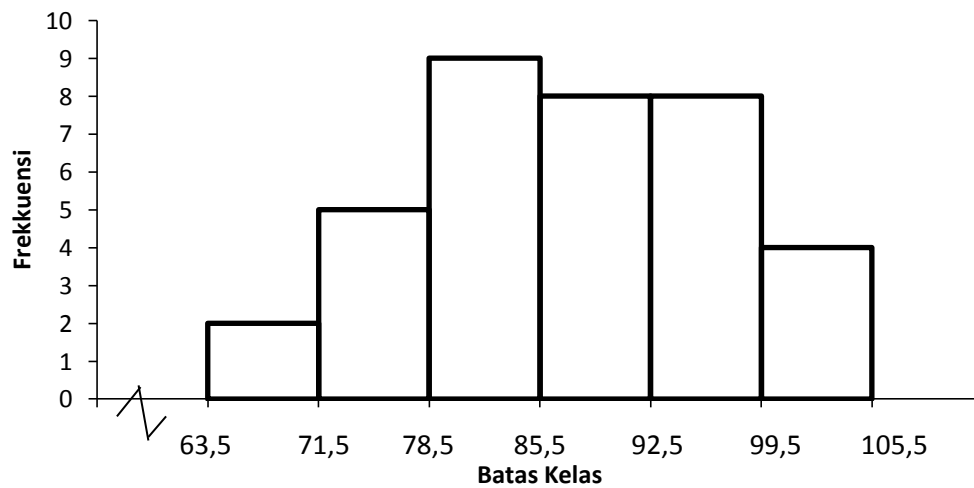
Data variabel Kepuasan Kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner Kepuasan kerja dengan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, rekan kerja, pengawasan dan promosi. Jumlah item pernyataan yang digunakan adalah sebanyak 28 pernyataan dengan jumlah pernyataan yang drop sebanyak 3 item. Kuesioner ini diisi oleh 36 staff PT. ICSM Indonesia yang merupakan responden di dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terendah sebesar 64 dan nilai tertinggi sebesar 105. Nilai rata – rata sebesar 86,58, skor varian sebesar 101,564, dan simpangan baku sebesar 10,07. Data distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 6, dan panjang kelas interval sebesar 7.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
64 – 70	63,5	70,5	2	5,6%
71 – 77	71,5	77,5	5	13,9%
78 – 94	78,5	84,5	9	25,0%
85 – 91	85,5	91,5	8	22,2%
92 – 98	92,5	98,5	8	22,2%
99 – 105	99,5	105,5	4	11,1%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Kepuasan Kerja PT. ICSM Indonesia



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan grafik diatas, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 9 yang terletak pada kelas interval ke-3 yaitu antara

78,5- 84,5 dengan frekuensi relatif 25%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 64-70 dengan frekuensi relatif sebesar 5,6%. Jika diasumsikan skor tertinggi kepuasan kerja yaitu 125 (25 butir pernyataan dikali dengan skor tertinggi jawaban responden yaitu 5 pada skala Likert). Maka jika dibandingkan dengan nilai rata-rata kepuasan kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia sebesar 86,58. Nilai ini menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja pada posisi sedang (jika data dikelompokna menjadi 3 kelompok yaitu rendah dengan rentang nilai 25-58, kelompok nilai sedang dengan rentang nilai 59-92, dan kelompok nilai tinggi dengan rentang nilai 93-126). Sebanyak 26 responden berada pada kategori kepuasan kerja sedang dan sisanya sebanyak 10 responden berada pada kategori tinggi.

Tabel IV.4

Rata – rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Kepuasan Kerja				
	Pekerjaan itu sendiri	Gaji	Rekan Kerja	Pengawasan	Promosi
Jumlah Soal	9	5	3	5	3
Skor	1251	659	401	688	389
Rata – rata	139,00	131,80	134,00	137,60	129,67
Presentase (%)	20,68%	19,61%	19,94%	20,47%	19,39%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel IV.4, dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja paling tinggi adalah pada dimensi pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 20,68%, hal ini berarti kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan yang paling

besar berasal dari pekerjaan itu sendiri. Sedangkan dimensi paling rendah adalah promosi yaitu sebesar 19,39%, hal ini berarti kepuasan kerja karyawan yang paling rendah berasal dari promosi yang dilakukan di perusahaan.

Tabel IV.5
Rata – rata Hitung Skor Indikator Pada Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Penempatan yang tepat	1	153	298	2	149.00	10.97%
		5	145				
2	Berat ringannya pekerjaan	6	122	252	2	126.00	9.28%
		10	130				
3	Sifat Pekerjaan	14	141	416	3	138.67	10.21%
		15	130				
		18	145				
4	Pekerjaan yang secara mental menantang	16	136	285	2	142.50	10.49%
		8	149				
5	Balas jasa yang adil	2	136	274	2	137.00	10.09%
		12	138				
6	Balas jasa yang layak	3	114	385	3	128.33	9.45%
		9	143				
		11	128				
7	Rekan kerja yang mendukung	4	120	402	3	134.00	9.87%
		19	138				
		23	144				
8	Bantuan teknis	17	132	263	2	131.50	9.68%
		21	131				
9	Dukungan perilaku	20	142	425	3	141.67	10.43%
		22	147				
		24	136				
10	Kesempatan untuk maju	7	129	389	3	129.67	9.55%
		13	124				
		25	136				
				3389	25	1358.33	100%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel IV.5, dapat dilihat bahwa skor indikator tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah penempatan yang tepat sesuai keahlian yaitu sebesar 10,97%. Sedangkan skor indikator terendah dari variabel kepuasan kerja adalah berat ringannya pekerjaan. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada pernyataan “perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki”.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kormogorov-Smirnov dan normal probably plot. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kormogorov-Sminor memiliki tingkat signifikan (α) = 5% = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.6
Uji Normalitas Data

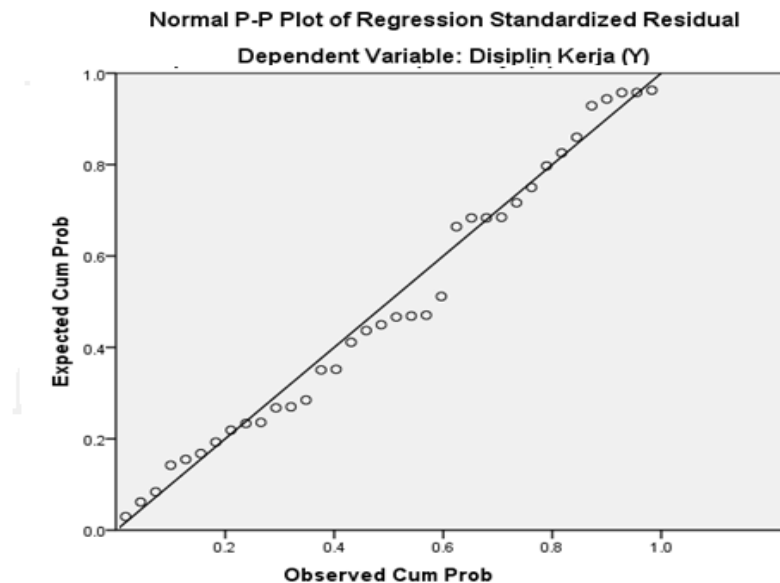
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja (Y)	.076	36	.200*	.978	36	.673
Kompensasi (X1)	.111	36	.200*	.958	36	.188
Kepuasan Kerja (X2)	.095	36	.200*	.986	36	.909

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 18 menyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,200, kompensasi sebesar 0,200, dan kepuasan kerja sebesar 0,200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik. Selain dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probably plot seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV.4
Output Normal Probably Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda pada penelitian ini bersifat linear atau tidak secara signifikan. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan melihat output pada tabel Anova, jika taraf signifikansi pada *Linearity* < 0,05 maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Apabila

taraf signifikansi pada *Linearity* > 0,05 maka dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.7
Uji Linieritas X_1 dengan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja (Y) * n Kompensasi (X1) Betwee (Combined) n Groups	126.633	8	15.829	2.636	.028
Linearity	84.249	1	84.249	14.031	.001
Deviation from Linearity	42.384	7	6.055	1.008	.447
Within Groups	162.117	27	6.004		
Total	288.750	35			

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel kompensasi dan disiplin kerja sebesar 0,000, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara kompensasi dengan disiplin kerja terpenuhi karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

Tabel IV.8
Uji Linearitas X₂ dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja (Y) * Kepuasan Kerja (X ₂)	Between Groups (Combined)	263.250	28	9.402	2.581	.098
	Linearity	75.119	1	75.119	20.621	.003
	Deviation from Linearity	188.131	27	6.968	1.913	.191
	Within Groups	25.500	7	3.643		
Total		288.750	35			

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,003, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara Kepuasan kerja dengan disiplin kerja terpenuhi karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah

multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 18.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	.931	1.074
	Kepuasan Kerja (X2)	.931	1.074

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)
Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel Kompensasi dan kepuasan kerja adalah 0,931 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,074 yang berarti kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *glejser* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah

heterokedestisitas. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dapat dilihat di bawah ini:

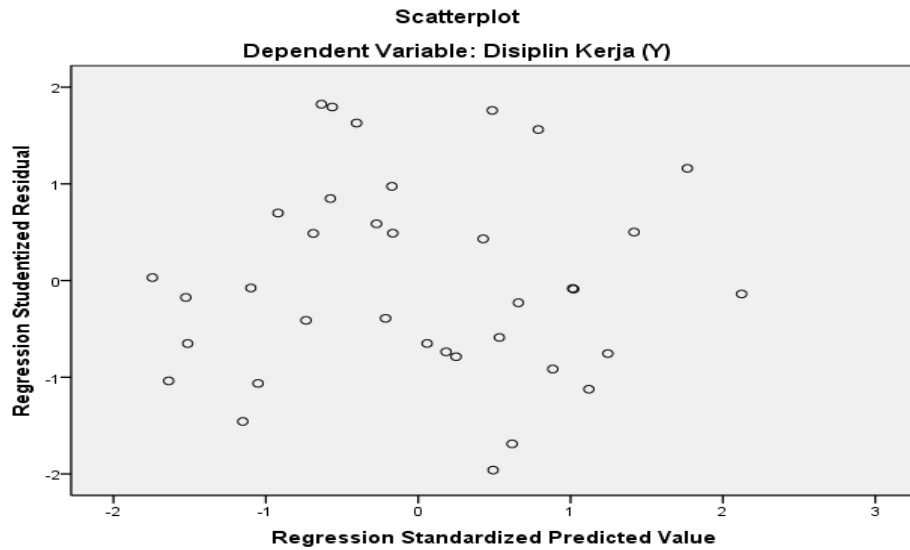
Tabel IV.10
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.010	10.279		.682	.500
Kompensasi (X1)	-2.391	3.801	-.112	-.629	.534
Kepuasan Kerja (X2)	.016	.021	.137	.768	.448

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi (X1) sebesar $0,534 > 0,05$ dan signifikansi kepuasan kerja (X2) sebesar $0,448 > 0,05$. Karena nilai signifikan masing – masing variabel lebih dari $0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterodektisitas.



Gambar IV.5
Scatterplot of Residual untuk Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 18.0

Tabel IV.11
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.873	18.530		.263	.794
Kompensasi (X1)	22.079	6.852	.436	3.222	.003
Kepuasan Kerja (X2)	.113	.039	.395	2.921	.006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data diolah tahun 2015

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,3 + 22,0 X_1 + 0,113 X_2$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 4,873. Hal ini berarti jika kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya 0, maka disiplin kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 4,873. Nilai koefisien X_1 sebesar 22,079 yang berarti apabila kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 22,079 pada konstanta sebesar 4,873 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,113 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,113 pada konstanta sebesar 4,873 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat disiplin karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Berikut ini merupakan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 18.0

Tabel IV.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.253	2	63.126	12.820	.000 ^a
	Residual	162.497	33	4.924		
	Total	288.750	35			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X_2), Kompensasi (X_1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data diolah tahun 2015

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 18, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,820. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf

signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $36-2-1 = 33$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,28 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap disiplin kerja karena nilai F_{hitung} sebesar $12,820 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,28.

b. Uji T

Uji T dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak.

Pengujian X_1 (kompensasi)

Uji T dapat dilihat pada tabel IV.11 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,222 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf signifikansi 0,05 dengan df ($n-k-1$) atau $36-2-1 = 33$. Di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $3,222 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,692 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja.

Pengujian X_2 (kepuasan kerja)

Uji T dapat dilihat pada tabel IV.11 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,921 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf signifikansi 0,05 dengan df ($n-k-1$) atau $36-2-1 = 33$. Di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1,692. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2,921 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,692

sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 18.0

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.403	2.219

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,437. Jadi, kemampuan dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja untuk menjelaskan disiplin kerja secara simultan sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengukur derajat hubungan antar variabel kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y) dapat melihat nilai R yang ada pada tabel IV.13 yaitu sebesar 0,661 berarti nilai R termasuk kategori (0,60 – 0,79), maka keeratan hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah tergolong kuat.

Tabel IV.14
Interpretasi Tingkat Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat lemah
0,20 – 0,39	Lemah
0,40 – 0,59	Cukup kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan pada uji koefisien regresi simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS 18, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12,820 > nilai F_{tabel} sebesar 3,28. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara serentak terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya, pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji T antara variabel kompensasi dan disiplin kerja dengan menggunakan SPSS 18, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,222 > nilai t_{tabel} sebesar 1,692 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja. Sedangkan, perhitungan uji T antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,921 > nilai t_{tabel} sebesar 1,692 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

Pada tabel IV.13 Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 atau hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,437. Jadi, kemampuan dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja untuk

menjelaskan disiplin kerja secara simultan sebesar 43,7% sedangkan sisanya 56,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja memiliki persamaan regresi $\widehat{Y} = 4,873 + 22,079 X_1 + 0,113 X_2$. Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta (α) sebesar 4,873. Hal ini berarti jika kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) nilainya 0, maka disiplin kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 4,873. Nilai koefisien X_1 sebesar 22,079 yang berarti apabila kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 22,079 pada konstanta sebesar 4,873 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,113 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka disiplin kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,113 pada konstanta sebesar 4,873 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi tingkat disiplin karyawan.

Berdasarkan seluruh perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi tingkat disiplin karyawan pada PT. ICSM Indonesia. Selain itu kepuasan kerja

juga mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan yaitu semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang diperoleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat disiplin karyawan di PT. ICSM Indonesia.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin rendah tingkat disiplin karyawan. Kemudian tingkat kepuasan kerja yang rendah maka semakin rendah pula disiplin karyawan pada PT. ICSM Indonesia.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis diatas, peneliti juga menyadari bahwa penelitian memiliki beberapa kelemahan antara lain :

1. Tingkat disiplin kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Terbatasnya waktu dan biaya dalam penelitian ini.
3. Terbatasnya sampel yang hanya satu perusahaan sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh sekolah karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,222 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,692$ yang artinya adalah apabila kompensasi yang diberikan perusahaan meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,921 >$ nilai t_{tabel} sebesar $1,692$ yang artinya adalah apabila kepuasan kerja meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar $12,820 >$ nilai F_{tabel} sebesar $3,28$ yang artinya adalah apabila kompensasi dan kepuasan kerja meningkat, maka disiplin kerja yang dilakukan karyawan akan meningkat dan sebaliknya

Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. ICSM Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan tingkat disiplin karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di perusahaan seharusnya perusahaan dapat memberikan kompensasi yang layak dan juga perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara agar para karyawan dapat mencintai pekerjaannya dan tidak merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton sehingga akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian ini, dimensi promosi dalam variabel kepuasan kerja mendapat nilai terendah sebesar 19,39% dan indikator berat ringannya pekerjaan dalam variabel kepuasan kerja memperoleh nilai terendah sebesar 9,28%. Dengan demikian perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama dalam pemberian tanggung jawab pekerjaan dan sistem promosi harus diperbaiki. Hal tersebut dapat berdampak positif terhadap disiplin kerja karyawan yang akan meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Selain faktor diatas, terdapat faktor faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan

penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antar lain:

1. Bagi PT. ICSM Indonesia, sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan dan juga adil dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan, agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal agar meningkatkan disiplin kerja para karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih adil dan bijaksana terhadap pemberian tugas kepada karyawan agar tidak memberatkan tanggung jawab seorang karyawan. Perusahaan dapat memberikan tanggung jawab pekerjaan secara team work agar meringankan pekerjaan individu karyawan dan hal tersebut akan memberikan kepuasan kerja karyawan dan akan berdampak pada peningkatan disiplin kerja karyawan yang akan meningkatkan pendapatan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti lingkungan perusahaan, komunikasi, dan lainnya sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. **Psikologi Kerja**. Jakarta: Rhincka Cipta, 2005.
- As'ad, Moh. **Seri Ilmu Sumber daya manusia Psikologi Industri**. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2003.
- Dessler, Gary. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Indeks, 2005.
- Efendi Hariandja, Marihot Tua. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Gramedia widiasarana Indonesia, 2002
- Griffin,Ricky W dan Ronald J. Ebert. **BISNIS**. Jakarta: Erlangga, 2006.
- Handoko, T. Hani. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE, 2011.
- Hasibuan, Malayu. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Luthans, Fred. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Andi, 2006.
- Malthis, Robert L dan John H. Jackson. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Martoyo, Susilo. **Manajemen S Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : BPFE, 2007.
- Maryadi,"**Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru SD Di Kecamatan Tengaran Kabupaten Semarang**", Jurnal Manajemen Pendidikan, Agustus 2012, Vol. 1, No. 2.
- Masyhura, Fadhil. "**Pengaruh Pengawasan Atasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. JAMSOSTEK Cabang Sumatera Barat**", Jurnal Manajemen UNP, 2013, vol 2. No 1.
- Moeljono, Djokosantoso. **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**, Jakarta: Gramedia, 2003.
- Moenir, A.S. **Pendekatan Manusia dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian**, Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- Nur, Hadi. **PROCEEDINGS**. Johor: Publication Data, 2014.

- Pangabean. **Manajemen Sumber Daya Manusi**. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Rivai, Veithzal. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A.Judge. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- S. Tangkilisan, Hessel Nogi. **Manajemen Publik**. Jakarta: Grasindo, 2005.
- Saydam, Gauzali. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Gunung Agung, 2000.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Sihotang, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Pradnya Paramita, 2007.
- Sugiyono. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta, 2008
- Sofyandi, Herman Sofyandidan Iwa Garniwa. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Sopiah, **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Sutrisno, Edy. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana, 2009.
- Tohardi. **Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung : Karya Adhika Utama,2002.
- Winardi. **Manajemen Perilaku Organisasi**. Jakarta: Kencana, 2009.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat permohonan izin penelitian dari UNJ



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2113/UN39.12/KM/2015
Lamp. : 1 Lembar
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

5 Mei 2015

Yth. Kepala HRD PT. ICSM Indonesia
Jl. Raya Lenteng Agung, No.11 B

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Deni Yudha Pangestu
Nomor Registrasi : 8105112216
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089676942241

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Lampiran 2 Surat keterangan telah melakukan penelitian dari perusahaan



LS ICSM Indonesia

Jl. Raya Lenteng Agung No.11B
Jagakarsa - Jakarta Selatan 12610
P : (+62 21) 780 1276
F : (+62 21) 780 1395
www.icsm.co.id

Nomor : **02**/HRD-ICSM/Sket/V/2015
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Penelitian Skripsi

Kepada :

Yth. Kepala Biro Administrasi

Universitas Negeri Jakarta

JAKARTA

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan izin mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi, bersama dengan surat ini kami **Bersedia** memberi kesempatan untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan** ” kepada 1 (satu) mahasiswa Bapak di Perusahaan kami “**PT. ICSM Indonesia**”.

Berikut ini adalah nama mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian di **PT. ICSM INDONESIA**

Nama : DENI YUDHA PANGESTU
Nomor Registrasi : 8105112216
Program studi : Pendidikan Ekonomi

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 11 Mei 2015

Menyetujui,

ASRIL S. Psi

Manager HR & GA

Lampiran 3 Tata tertib PT. ICSM Indonesia



TATA TERTIB PERUSAHAAN
PT. ICSM INDONESIA

Untuk menciptakan ketenangan, kenyamanan dan keamanan kantor, maka dengan ini dimohon kepada Seluruh Karyawan PT. ICSM Indonesia untuk **Mematuhi** serta **Menjalankan** hal-hal yang ditekankan Perusahaan, sebagai berikut :

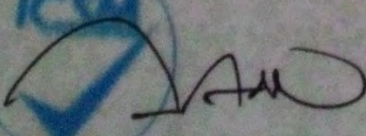
1. Hari dan jam kerja adalah Senin s/d Jum'at, pukul 08.30 WIB – 17.30 WIB;
2. Jam istirahat adalah Senin s/d Kamis, pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB, untuk Jumat pukul 11.30 WIB – 13.30 WIB;
3. Apabila tidak masuk atau terlambat harus memberitahukan kepada HR Manager;
4. Perusahaan memberikan **Insentif Kehadiran dan Tepat Waktu** setiap bulan untuk karyawan yang masuk kerja sebesar 90% dari total hari kerja dan kumulatif keterlambatan yang kurang dari 8 jam selama 1 (satu) bulan, apabila dari salah satu persyaratan tidak terpenuhi maka karyawan tidak berhak mendapatkan insentif tersebut;
5. Karyawan memakai pakaian kerja yang telah ditetapkan perusahaan;
6. Melakukan doa sebelum dan sesudah bekerja;
7. Bersikap dan berperilaku yang baik (sopan santun) terhadap sesama karyawan maupun pihak lain yang terkait dengan perusahaan terutama selama berada di dalam kantor;
8. Memelihara / menjaga kerapihan dan kebersihan kantor (5R: Resik, Rajin, Rapih, Ringkas & Rawat);
9. Memelihara / menjaga ketenangan kantor selama jam kerja;
10. Menggunakan barang-barang inventaris kantor dengan sebaik-baiknya;
11. Tidak dibenarkan untuk memperbaiki / mereparasi barang-barang inventaris kantor yang dianggap rusak baik yang berada maupun yang bukan berada dalam rentang kendali yang bersangkutan tanpa sepengetahuan / izin dari Bagian HRD;
12. Sebelum dan sesudah bekerja ataupun meninggalkan kantor harus memeriksa terlebih dahulu peralatan kerja yang dalam rentang kendali yang bersangkutan, dan/atau bilamana perlu yang bukan dibawah rentang kendalinya sekalipun;
13. Karyawan yang terakhir meninggalkan ruangan harus melakukan pemeriksaan / pengecekan terhadap semua peralatan yang dianggap bisa menyebabkan bahaya kebakaran serta mematikan panel listrik dan lampu di ruangannya tersebut;



14. Jika melihat / menemui hal-hal yang dianggap / diduga berbahaya bagi keselamatan manusia / kantor / pihak lain, maka kepada yang bersangkutan harus segera melaporkan kepada atasannya atau ke bagian lain terkait;
15. Tidak masuk kerja karena sakit lebih dari 1 (satu) hari harus membawa / menyerahkan Surat Keterangan Dokter;
16. Tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut dianggap mengundurkan diri;
17. Jika hendak meninggalkan kantor untuk urusan pribadi saat jam kerja harus meminta ijin kepada Bagian HRD atas persetujuan dari atasannya masing-masing dan mengisi Buku Ijin Keluar Kantor yang telah disediakan.
18. Jika esok hari direncanakan tidak masuk atau datang ke kantor dengan alasan tugas kantor, maka kepada yang bersangkutan harus memberitahukan kepada Bagian HRD atas persetujuan dari atasannya masing-masing dan menyertai visiting report esok harinya;
19. Pemakaian / Peminjaman mobil dinas perusahaan baik untuk urusan pekerjaan maupun yang bukan urusan pekerjaan harus diberitahukan / dikonfirmasi 1 (satu) hari sebelumnya ke Bagian HRD;
20. Pemakai / peminjam mobil dinas perusahaan atau yang mewakili harus mengisi terlebih dahulu Form Pemakaian Mobil Dinas di Bagian HRD;
21. Pemegang kunci pintu utama kantor dan ruangan adalah Personil HRD atau yang mewakili dengan tanggung jawab yang sama;
22. Apabila ada karyawan yang hendak lembur dan / atau masuk kantor diluar jam dan hari kerja maka diwajibkan mengisi form lembur yang telah disediakan Bagian HRD;
23. Memelihara konsistensi dalam penerapan manajemen mutu, lingkungan dan kesehatan kerja.

Tata Tertib ini berlaku pada saat Tata Tertib Perusahaan ini ditandatangani.

Jakarta, 01 April 2012



Nosa P Kurniawan



Lampiran 4**PENILAIAN DISIPLIN KERJA**

Nama :

Bagian :

Jabatan :

Rentang nilai : 0-100

No	Indikator Penilaian	Nilai
1.	Kesadaran	
2.	Kesediaan	
3.	Kerelaan	
4.	Ketaatan	
5.	Keteladanan	
	JUMLAH	
	RATA-RATA	

KRITERIA PENILAIAN DISIPLIN KERJA

1. **Kesadaran** terdiri dari :
 - A. Melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan
 - B. Merapikan barang-barang sesuai fungsi dan tempatnya
 - C. Meninggalkan ruangan harus memeriksa barang-barang
 - D. Melaporkan hal-hal yang dianggap membahayakan
2. **Kesediaan** terdiri dari :
 - A. Mengisi form lembur bila masuk kantor diluar jam kerja
 - B. Kesiediaan dalam pekerjaan yang diberikan
3. **Kerelaan** terdiri dari :
 - A. Menjaga dan memelihara ketenangan kantor selama jam kerja
 - B. Memelihara dan menjaga kerapihan dan kebersihan kantor
4. **Ketaatan** terdiri dari :
 - A. Masuk dan keluar kantor sesuai dengan jadwal yang ditetntukan perusahaan
 - B. Mengisi daftar hadir
 - C. Harus memberikan surat ijin dokter bila tidak masuk kerja
 - D. Mengisi form cuti bila ingin mengambil cuti
 - E. Meninggalkan pekerjaan dengan izin
 - F. Mengisi form pemimjaman mobil dinas bila menggunakan mobil dinas untuk urusan kantor
5. **Keteladanan** terdiri dari :
 - A. Memakai pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan
 - B. Memelihara konsistensi dalam penerapan manajemen mutu, lingkungan dan kesehatan kerja
 - C. Berperilaku sopan santun didalam maupun luar lingkungan perusahaan

Lampiran 5

DATA SEKUNDER VARIABEL DISIPLIN KERJA

Rekap Data Penilaian Disiplin Kerja PT. ICSM Indonesia

NO	NAMA	Penilaian Disiplin					Jumlah	Rata-rata
		Kesadaran	Kesediaan	Kerelaan	Ketaatan	Keteladanan		
1	Noka Apresianto	70	85	80	85	85	405	81
2	Jhony salim	75	90	70	70	80	385	77
3	Arasty Narisa	75	70	75	75	80	375	75
4	Ayu Dyah Pertiwi	80	70	80	75	70	375	75
5	Asril	80	85	80	85	75	405	81
6	Nuke Anggraini	75	70	85	80	80	390	78
7	Ririn	70	70	90	80	80	390	78
8	Vitri Puji Lestari	70	70	75	80	80	375	75
9	Nugroho Wahyu	80	80	70	70	90	390	78
10	Nabilah Khairani	85	80	80	75	75	395	79
11	Suryo Sumarno	90	75	70	70	70	375	75
12	Indra Yulianto	75	65	75	80	85	380	76
13	Putri Triyani	70	75	80	80	60	365	73
14	Virly Apriyani	80	80	70	85	65	380	76
15	Dwi Damayanti	80	80	75	90	70	395	79
16	Rahmadhani	75	75	80	70	80	380	76
17	Fauziah Herawati	75	70	60	70	80	355	71
18	Sandera Aria	65	85	70	85	75	380	76
19	Erfia Rintami	65	90	75	80	70	380	76

20	Igor Alfonso	70	75	85	80	60	370	74
21	Dina Nuraini	75	70	80	85	85	395	79
22	Meidiana Prambodo	85	85	70	90	80	410	82
23	Sigit Priambodo	80	80	70	70	70	370	74
24	Nova Susanti	70	75	75	70	65	355	71
25	Fara Kirana	85	60	85	80	75	385	77
26	Amrina Rosada	85	60	90	70	80	385	77
27	Ramli	75	70	75	70	80	370	74
28	Muhammad Ali	70	70	70	70	80	360	72
29	Surono	85	70	85	75	85	400	80
30	Narsih	70	80	70	80	90	390	78
31	Dyah. R	75	80	75	80	75	385	77
32	Dwi Mardiyanto	75	70	75	70	70	360	72
33	Kalis. M	70	70	75	85	85	385	77
34	Junaidi	70	75	70	80	70	365	73
35	Epang	85	85	80	80	70	400	80
36	Afiani Asriyah	70	80	80	70	65	365	73

Manager HR & GA



Lampiran 6

DATA SEKUNDER VARIABEL KOMPENSASI

**List Gaji Karyawan
PT. ICSM Indonesia**

No	Nama	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan			Total Gaji
				Kesehatan	Transport	Makan	
1	Noka Apresianto	Staff Technical	2200000	200000	150000	225000	2775000
2	Jhony salim	Staff Technical	2200000	200000	160000	240000	2800000
3	Arasty Narisa	Staff Technical	2200000	200000	140000	210000	2750000
4	Ayu Dyah Pertiwi	Staff HRD	2200000	200000	160000	240000	2800000
5	Asril	Staff HRD & GA	2200000	200000	160000	240000	2800000
6	Nuke Anggraini	Staff HRD	2200000	200000	160000	240000	2800000
7	Ririn	Staff HRD	2200000	200000	170000	255000	2825000
8	Vitri Puji Lestari	Staff Finance	2200000	200000	170000	255000	2825000
9	Nugroho Wahyu	Staff Finance	2200000	200000	170000	255000	2825000
10	Nabilah Khairani	Quality Assurance Staff	2200000	200000	150000	225000	2775000
11	Suryo Sumarno	Quality Assurance Staff	2200000	200000	180000	270000	2850000
12	Indra Yulianto	Quality Assurance Staff	2200000	200000	140000	210000	2750000
13	Putri Triyani	Kordinator Klien	2200000	200000	120000	180000	2700000
14	Virly Aprilianni	Kordinator Klien	2200000	200000	130000	195000	2725000
15	Dwi Damayanti	Staff Project	2200000	200000	160000	240000	2800000
16	Rahmadhani	Staff Project	2200000	200000	190000	285000	2875000
17	Fauziah Herawati	Sales	2200000	200000	120000	180000	2700000
18	Sandera Aria	Sales	2200000	200000	190000	285000	2875000
19	Erfia Rintami	Sales	2200000	200000	180000	270000	2850000
20	Igor Alfonso	Staff Commercial Business	2200000	200000	120000	180000	2700000
21	Dina Nuraini	Staff Marketing	2200000	200000	130000	195000	2725000

22	Meidiana Prambodo	Staff Marketing	2200000	200000	200000	300000	2900000
23	Sigit Priambodo	Staff marketing	2200000	200000	130000	195000	2725000
24	Nova Susanti	Staff Commercial Business	2200000	200000	140000	210000	2750000
25	Fara Kirana	Staff Marketing	2200000	200000	180000	270000	2850000
26	Amrina Rosada	Staff Marketing	2200000	200000	140000	210000	2750000
27	Ramli	Sales	2200000	200000	140000	210000	2750000
28	Muhammad Ali	Sales	2200000	200000	130000	195000	2725000
29	Surono	Driver	2200000	200000	200000	300000	2900000
30	Doni	Security	2200000	200000	160000	240000	2800000
31	Dyah. R	Office Girl	2200000	200000	170000	255000	2825000
32	Dwi Mardiyanto	Driver	2200000	200000	150000	225000	2775000
33	Kalis. M	Security	2200000	200000	150000	225000	2775000
34	Junaidi	Security	2200000	200000	150000	225000	2775000
35	Epang	Security	2200000	200000	190000	285000	2875000
36	Afiani Asriyah	Sales & Marketing	2200000	200000	150000	225000	2775000

Manager HR & GA



Lampiran 7

KUISIONER UJI COBA KEPUASAN KERJA

Jakarta, Mei 2015

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuisisioner ini, saya mahasiswa jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya yang mempunyai bidang Sumber Daya Manusia.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuisisioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas Perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Deni Yudha Pangestu

DATA RESPONDEN

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Usia : <20Tahun 21-26 Tahun 27- 35 Tahun

>36 Tahun

Lama Bekerja : <5 Tahun 5 Tahun > 5 Tahun

Kisaran Gaji :Rp.....

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda check list (\checkmark) pada pilihan jawaban yang tersedia.
3. Pilihan pernyataan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-Ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja satu tim dengan rekan saya					
5	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni					
6	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu ringan					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
8	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar					
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
10	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar					
11	Bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
12	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
13	Bonus yang diberikan perusahaan memuaskan					
14	Promosi yang dilakukan perusahaan obyektif					
15	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
16	Atasan selalu perhatian dan cermat dalam setiap teknis kerja					
17	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan					

18	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baru					
19	Atasan acuh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
20	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
21	Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
22	Saya merasa tidak nyaman menyelesaikan pekerjaan bila diawasi pimpinan					
23	Atasan memberikan pengarahan secara teknis dalam pekerjaan					
24	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
25	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
26	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi					
27	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
28	Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan					

Lampiran 8

KUISIONER FINAL KEPUASAN KERJA

Jakarta, Mei 2015

Assalamualaikum Wr. Wb.
Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuisisioner ini, saya mahasiswa jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya yang mempunyai bidang Sumber Daya Manusia.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuisisioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas Perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Deni Yudha Pangestu

DATA RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Usia : <20Tahun 21-26 Tahun 27- 35 Tahun
 >36 Tahun

Lama Bekerja : <5 Tahun 5 Tahun > 5 Tahun

Kisaran Gaji :Rp.....

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda check list (√) pada pilihan jawaban yang tersedia.
3. Pilihan pernyataan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-Ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja satu tim dengan rekan saya					
5	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni					
6	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu ringan					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
8	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar					
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
10	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar					
11	Bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
12	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
13	Promosi yang dilakukan perusahaan obyektif					
14	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
15	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan					
16	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baru					

17	Atasan acuh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
18	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
19	Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
20	Saya merasa tidak nyaman menyelesaikan pekerjaan bila diawasi pimpinan					
21	Atasan memberikan pengarahan secara teknis dalam pekerjaan					
22	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
23	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
24	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
25	Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan					

Lampiran 9

Perhitungan Uji Validitas Instrumen Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja

No. Resp.	Butir Item															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
3	4	5	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4
4	3	5	3	3	4	2	1	5	5	3	4	5	3	2	5	3
5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	3	2	5	4	2	4	3
6	4	2	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	5	3
7	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
8	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	4	2
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3
10	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4
11	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4
12	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2
13	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5
14	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	3
15	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	3
17	5	4	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4
18	5	5	1	4	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3
19	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4
20	5	5	1	3	4	2	3	4	4	3	3	5	3	3	5	3
21	5	3	1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3
22	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	2
23	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
24	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4
25	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3
26	4	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	4	3	3	3	3
27	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4
28	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	4	3	4
29	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
30	5	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4
ΣX	131	116	88	100	118	97	106	127	123	111	111	123	102	96	119	103
ΣX_i^2	587	476	292	352	472	337	406	557	531	433	439	519	366	336	487	373
$\Sigma X_i X_t$	13843	12303	9371	10620	12450	10317	11306	13500	13144	11787	11878	13099	10737	10234	12629	10887
r _{tabel}	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361
r _{hitung}	0.409	0.402	0.376	0.470	0.400	0.458	0.520	0.631	0.730	0.474	0.688	0.801	0.133	0.477	0.590	0.292
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	drop

17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Xt	Xt ²
3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	93	8649
3	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	103	10609
4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	110	12100
2	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3	4	105	11025
4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	114	12996
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	12544
4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	117	13689
4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	95	9025
4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	91	8281
4	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	96	9216
3	3	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	95	9025
3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	97	9409
5	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	124	15376
3	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	98	9604
4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	96	9216
3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	104	10816
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104	10816
3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	109	11881
4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	105	11025
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116	13456
3	2	3	4	3	3	2	4	4	4	3	2	83	6889
4	4	3	3	5	4	5	4	5	3	3	5	112	12544
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	125	15625
4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	108	11664
5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	116	13456
3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	2	3	105	11025
5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	122	14884
3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	89	7921
5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	5	4	122	14884
3	2	3	2	3	3	2	4	4	4	3	2	81	6561
112	112	110	116	120	123	113	129	121	97	113	110	3147	334211
436	440	428	462	504	519	449	563	499	343	445	424		
11921	11905	11729	12293	12739	13099	12054	13633	12787	10230	12006	11710		
0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
0.637	0.522	0.598	0.531	0.482	0.801	0.648	0.548	0.444	0.158	0.541	0.588		
valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid		

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X2 (Kepuasan Kerja)									
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	131	587	13843	14.97	101.10	4090.70	0.409	0.361	Valid
2	116	476	12303	27.47	134.60	4090.70	0.402	0.361	Valid
3	88	292	9371	33.87	139.80	4090.70	0.376	0.361	Valid
4	100	352	10620	18.67	130.00	4090.70	0.470	0.361	Valid
5	118	472	12450	7.87	71.80	4090.70	0.400	0.361	Valid
6	97	337	10317	23.37	141.70	4090.70	0.458	0.361	Valid
7	106	406	11306	31.47	186.60	4090.70	0.520	0.361	Valid
8	127	557	13500	19.37	177.70	4090.70	0.631	0.361	Valid
9	123	531	13144	26.70	241.30	4090.70	0.730	0.361	Valid
10	111	433	11787	22.30	143.10	4090.70	0.474	0.361	Valid
11	111	439	11878	28.30	234.10	4090.70	0.688	0.361	Valid
12	123	519	13099	14.70	196.30	4090.70	0.801	0.361	Valid
13	102	366	10737	19.20	37.20	4090.70	0.133	0.361	Drop
14	96	336	10234	28.80	163.60	4090.70	0.477	0.361	Valid
15	119	487	12629	14.97	145.90	4090.70	0.590	0.361	Valid
16	103	373	10887	19.37	82.30	4090.70	0.292	0.361	Drop
17	112	436	11921	17.87	172.20	4090.70	0.637	0.361	Valid
18	112	440	11905	21.87	156.20	4090.70	0.522	0.361	Valid
19	110	428	11729	24.67	190.00	4090.70	0.598	0.361	Valid
20	116	462	12293	13.47	124.60	4090.70	0.531	0.361	Valid
21	120	504	12739	24.00	151.00	4090.70	0.482	0.361	Valid
22	123	519	13099	14.70	196.30	4090.70	0.801	0.361	Valid
23	113	449	12054	23.37	200.30	4090.70	0.648	0.361	Valid
24	129	563	13633	8.30	100.90	4090.70	0.548	0.361	Valid
25	121	499	12787	10.97	94.10	4090.70	0.444	0.361	Valid
26	97	343	10230	29.37	54.70	4090.70	0.158	0.361	Drop
27	113	445	12006	19.37	152.30	4090.70	0.541	0.361	Valid
28	110	424	11710	20.67	171.00	4090.70	0.588	0.361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Kepuasan Kerja (X2)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 3147
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 334211
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 334211 - \frac{3147^2}{30} = 4090.70$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 131
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 5^2 + 3^2 + \dots + 4^2$ = 587
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 587 - \frac{131^2}{30} = 14.97$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 130) + (5 \times 136) + (3 \times 117) + \dots + (4 \times 89)$ = 13843
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 13843 - \frac{131 \times 3147}{30}$ = 101.10
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{101.10}{\sqrt{14.97 \cdot 4090.70}} = 0.409$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2 Kepuasan Kerja		
No.	Si ²	
1	0.50	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1
2	0.92	
3	1.13	$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$ $= \frac{587 - \frac{131^2}{30}}{30} = 0.50$
4	0.62	
5	0.26	
6	0.78	
7	1.05	
8	0.65	
9	0.89	
10	0.74	$S_t^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$ $= \frac{232444 - \frac{2622^2}{30}}{30} = 109.37$
11	0.94	
12	0.49	
13	0.96	
14	0.50	
15	0.60	
16	0.73	3. Menghitung Reliabilitas
17	0.82	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$ $= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{17.07}{109.4} \right)$ $= 0.879$
18	0.45	
19	0.80	
20	0.49	
21	0.78	
22	0.28	
23	0.37	
24	0.65	
25	0.69	
Σ	17.07	
Kesimpulan		
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi		
Tabel Interpretasi		
Besarnya nilai r	Interpretasi	
0,800 - 1,000	Sangat tinggi	
0,600 - 0,799	Tinggi	
0,400 - 0,599	Cukup	
0,200 - 0,399	Rendah	

Lampiran 11
Data Final Variabel X2 Kepuasan Kerja

Data Hasil Final Variabel X2																											
Kepuasan Kerja																											
No.	Butir Item																									Xt	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	103
2	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	82
3	4	5	2	4	4	4	4	5	5	2	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	91	
4	3	5	3	3	4	2	1	5	5	3	4	5	2	5	2	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	89	
5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	3	2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	93	
6	4	2	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
7	5	3	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	97	
8	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	83	
9	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	77	
10	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	79	
11	4	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	76	
12	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	83	
13	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	75	
14	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	84	
15	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	78	
16	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	85	
17	5	4	2	4	4	2	4	5	4	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85	
18	5	5	1	4	3	3	4	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	89	
19	4	5	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	84	
20	5	5	1	3	4	2	3	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	92	
21	4	5	3	5	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	5	5	2	3	90	
22	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	95	
23	5	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	81	
24	5	3	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	67	
25	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	96	
26	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	90	
27	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	105	
28	2	5	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	3	74	
29	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
30	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	102	
31	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	91	
32	4	3	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	72	
33	4	3	4	1	4	5	4	3	3	2	2	3	5	4	2	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	80	
34	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	98	
35	3	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	94	
36	5	2	1	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	64	
ΣX	153	136	114	120	145	122	129	149	143	130	128	136	124	141	130	145	132	138	138	142	131	147	144	136	136	3117	

Lampiran 12

Data Skor Dimensi Kepuasan Kerja

No.	Dimensi	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaan Itu sendiri	1	153	1251	9	139.00	20.68%
		5	145				
		6	122				
		10	130				
		14	141				
		15	130				
		18	145				
		16	136				
		8	149				
2	Gaji	2	136	659	5	131.80	19.61%
		12	138				
		3	114				
		9	143				
		11	128				
3	Rekan Kerja	4	120	402	3	134.00	19.94%
		19	138				
		23	144				
4	Pengawasan	17	132	688	5	137.60	20.47%
		21	131				
		20	142				
		22	147				
		24	136				
5	Promosi	7	129	389	3	129.67	19.29%
		13	124				
		25	136				
				3389	25	672.07	100%

Lampiran 13

Data Skor Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Penempatan yang tepat	1	153	298	2	149.00	10.97%
		5	145				
2	Berat ringannya pekerjaan	6	122	252	2	126.00	9.28%
		10	130				
3	Sifat Pekerjaan	14	141	416	3	138.67	10.21%
		15	130				
		18	145				
4	Pekerjaan yang secara mental menantang	16	136	285	2	142.50	10.49%
		8	149				
5	Balas jasa yang adil	2	136	274	2	137.00	10.09%
		12	138				
6	Balas jasa yang layak	3	114	385	3	128.33	9.45%
		9	143				
		11	128				
7	Rekan kerja yang mendukung	4	120	402	3	134.00	9.87%
		19	138				
		23	144				
8	Bantuan teknis	17	132	263	2	131.50	9.68%
		21	131				
9	Dukungan perilaku	20	142	425	3	141.67	10.43%
		22	147				
		24	136				
10	Kesempatan untuk maju	7	129	389	3	129.67	9.55%
		13	124				
		25	136				
				3389	25	1358.33	100%

Lampiran 14

**Data Mentah Variabel X1 (kompensasi), X2 (Kepuasan Kerja), dan
Y (Disiplin Kerja)**

No.	Y	X1	X2
1	81	2.775	103
2	77	2.8	82
3	75	2.75	91
4	75	2.8	89
5	81	2.8	93
6	78	2.8	92
7	78	2.825	97
8	75	2.825	83
9	78	2.825	77
10	79	2.775	79
11	75	2.85	76
12	76	2.75	83
13	73	2.7	75
14	76	2.725	84
15	79	2.8	78
16	76	2.875	85
17	71	2.7	85
18	76	2.875	89
19	76	2.85	84
20	74	2.7	92
21	79	2.725	90
22	82	2.9	95
23	74	2.725	81
24	71	2.75	67
25	77	2.85	96
26	77	2.75	90
27	74	2.75	105
28	72	2.725	74
29	80	2.9	101
30	78	2.8	102
31	77	2.825	91
32	72	2.775	72
33	77	2.775	80
34	73	2.775	98
35	80	2.875	94
36	73	2.775	64

Lampiran 15

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1 (Kompensasi)

1. Menentukan Rentang

$$\text{Rentang} = \text{Data terbesar} - \text{data terkecil}$$

$$= 2,900 - 2,700$$

$$= 200$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$K = 1 + (3,3) \text{ Log } n$$

$$= 1 + (3,3) \log 36$$

$$= 1 + (3,3) 1,56$$

$$= 1 + 5,13$$

$$= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{200}{6}$$

$$= 33,33 \text{ (ditetapkan menjadi 33)}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
2,700 – 2,733	2,6995	2,7335	7	19.4%
2,734 – 2,767	2,7335	2,7675	5	13.9%
2,768 – 2,801	2,7675	2,8015	12	33.3%
2,802 – 2,835	2,8015	2,8355	4	11.1%
2,836 – 2,869	2,8355	2,8695	3	8.3%
2,870 – 2,903	2,8695	2,9035	5	13.9%
Jumlah			36	100%

Lampiran 16**Pengelompokkan Data Variabel Kompensasi (X1)**

responden	skor variabel kompensasi
1	2.775
2	2.800
3	2.750
4	2.800
5	2.800
6	2.800
7	2.825
8	2.825
9	2.825
10	2.775
11	2.850
12	2.750
13	2.700
14	2.725
15	2.800
16	2.875
17	2.700
18	2.875
19	2.850
20	2.700
21	2.725
22	2.900
23	2.725
24	2.750
25	2.850
26	2.750
27	2.750
28	2.725
29	2.900
30	2.800
31	2.825
32	2.775
33	2.775
34	2.775
35	2.875
36	2.775

Jumlah Instrumen	4			
Skor Terendah	2700			
Skor Tertinggi	2900			
Rentang Kelas	200			
Banyak Kelas	3			
Interval	67			
Interval		Frekuensi	Frekuensi Relatif	Kategori
2700 -2766		12	33%	Rendah
2767 - 2833		16	44%	Sedang
2834 - 2900		8	22%	Tinggi
Total		36	100%	

Lampiran 17

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2 (Kepuasan kerja)

Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 105 - 64 \\ &= 41 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,13 \\ &= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{6} \\ &= 6,833 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
64 – 70	63,5	70,5	2	5,6%
71 – 77	71,5	77,5	5	13,9%
78 – 94	78,5	94,5	9	25,0%
85 – 91	85,5	91,5	8	22,2%
92 – 98	92,5	98,5	8	22,2%
99 – 105	99,5	105,5	4	11,1%
Jumlah			36	100%

Lampiran 18**Pengelompokkan Data Variabel kepuasan kerja(X2)**

responden	skor variabel kepuasan kerja
1	103
2	82
3	91
4	89
5	93
6	92
7	97
8	83
9	77
10	79
11	76
12	83
13	75
14	84
15	78
16	85
17	85
18	89
19	84
20	92
21	90
22	95
23	81
24	67
25	96
26	90
27	105
28	74
29	101
30	102
31	91
32	72
33	80
34	98
35	94
36	64

Jumlah Instrumen	25				
Skor Terendah	25				
Skor Tertinggi	125				
Rentang Kelas	100				
Banyak Kelas	3				
Interval	33				
Interval		Frekuensi	Frekuensi	Kategori	
25-58		0	0%	Rendah	
59-92		26	72%	Sedang	
93-125		10	28%	Tinggi	
Total		36	100%		

Lampiran 19

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram

Variabel Y (Disiplin Kerja)

Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 82 - 71 \\ &= 11 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 36 \\ &= 1 + (3,3) 1,56 \\ &= 1 + 5,13 \\ &= 6,13 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{11}{6} \\ &= 1,833 \text{ (ditetapkan menjadi 2)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
71 – 72	70,5	72,5	4	11,1%
73 – 74	72,5	74,5	6	16,7%
75 – 76	74,5	76,5	9	25,0%
77 – 78	76,5	78,5	9	25,0%
79 – 80	78,5	80,5	5	13,9%
81 – 82	80,5	82,5	3	8,3%
Jumlah			36	100%

Lampiran 20**Pengelompokkan Data Variabel Disiplin Kerja (Y)**

responden	skor variabel disiplin kerja
1	405
2	385
3	375
4	375
5	405
6	390
7	390
8	375
9	390
10	395
11	375
12	380
13	365
14	380
15	395
16	380
17	355
18	380
19	380
20	370
21	395
22	410
23	370
24	355
25	385
26	385
27	370
28	360
29	400
30	390
31	385
32	360
33	385
34	365
35	400
36	365

Jumlah Instrumen	5				
Skor Terendah	50				
Skor Tertinggi	500				
Rentang Kelas	450				
Banyak Kelas	3				
Interval	150				
Interval		Frekuensi	Frekuensi	Kategori	
0-166		0	0%	Rendah	
167-333		0	0%	Sedang	
334-500		36	100%	Tinggi	
Total		36	100%		

Lampiran 21 Tabel Statistik

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Tabel F
 $\alpha = 5\%$

df v2	v1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.26	9.12	9.01	8.94	8.89	8.86	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.75	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.56	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.43	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.36	3.50	3.11	2.88	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.26	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.29	2.25	2.23	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.29	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.19	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.05	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

DISTRIBUSI NILAI ttabel

d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t0.05	t0.025	t0.01	t0.005
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66	61	1.296	1.671	2	2.39	2.659
2	1.886	2.92	4.303	6.965	9.925	62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	63	1.296	1.67	1.999	2.389	2.658
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	64	1.296	1.67	1.999	2.388	2.657
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	65	1.296	1.67	1.998	2.388	2.657
6	1.44	1.943	2.447	3.143	3.707	66	1.295	1.67	1.998	2.387	2.656
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	67	1.295	1.67	1.998	2.387	2.655
8	1.397	1.86	2.306	2.896	3.355	68	1.295	1.67	1.997	2.386	2.655
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.25	69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
13	1.35	1.771	2.16	2.65	3.012	73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.65
16	1.337	1.746	2.12	2.583	2.921	76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
17	1.333	1.74	2.11	2.567	2.898	77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
18	1.33	1.734	2.101	2.552	2.878	78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	80	1.294	1.667	1.993	2.38	2.647
21	1.323	1.721	2.08	2.518	2.831	81	1.294	1.667	1.993	2.38	2.646
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
23	1.319	1.714	2.069	2.5	2.807	83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
25	1.316	1.708	2.06	2.485	2.787	85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	89	1.293	1.666	1.99	2.376	2.641
30	1.31	1.697	2.042	2.457	2.75	90	1.293	1.666	1.99	2.375	2.64
31	1.309	1.696	2.04	2.453	2.744	91	1.293	1.665	1.99	2.374	2.639
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738	92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733	93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728	94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
35	1.306	1.69	2.03	2.438	2.724	95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719	96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715	97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712	98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708	99	1.292	1.664	1.987	2.37	2.634
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	100	1.292	1.664	1.987	2.37	2.633
41	1.303	1.683	2.02	2.421	2.701	101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698	102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695	103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
44	1.301	1.68	2.015	2.414	2.692	104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.69	105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.63
46	1.3	1.679	2.013	2.41	2.687	106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
47	1.3	1.678	2.012	2.408	2.685	107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682	108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
49	1.299	1.677	2.01	2.405	2.68	109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678	110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676	111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
52	1.298	1.675	2.007	2.4	2.674	112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672	113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.67	114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668	115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667	116	1.29	1.661	1.981	2.362	2.623
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665	117	1.29	1.661	1.981	2.361	2.622
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663	118	1.29	1.66	1.981	2.361	2.621
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662	119	1.29	1.66	1.98	2.36	2.621
60	1.296	1.671	2	2.39	2.66	120	1.29	1.66	1.98	2.36	2.62

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DENI YUDHA PANGESTU. Lahir di Jakarta, 24 Oktober 1993 adalah anak pertama dari dua bersaudara. Menempuh pendidikan formal di SDN Kelapa Dua Wetan 02 Pagi tahun 1999-2005, SMP Negeri 9 Jakarta Timur tahun 2005-2008, SMA Negeri 58 Jakarta Timur tahun 2008-2011, dan mengikuti Ujian SNMPTN tahun 2011 melanjutkan

pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Kegiatan yang telah diikuti selama kuliah antara lain MPA UNJ, PKMJ EA, SOFT SKILL pengalaman mengajar sebagai guru Pengelolaan Sarana dan Prasarana (PPL) di SMK Negeri 25 Jakarta pada tahun 2014, pengalaman bekerja (PKL) di PT Krakatau Stell Persero, Tbk Jakarta pada tahun yang sama.

PENILAIAN DISIPLIN KERJA

Nama :

Bagian :

Jabatan :

Rentang nilai : 0-100

No	Indikator Penilaian	Nilai
1.	Kesadaran	
2.	Kesediaan	
3.	Kerelaan	
4.	Ketaatan	
5.	Keteladanan	
	JUMLAH	
	RATA-RATA	

KRITERIA PENILAIAN DISIPLIN KERJA

1. **Kesadaran** terdiri dari :
 - A. Melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan
 - B. Merapikan barang-barang sesuai fungsi dan tempatnya
 - C. Meninggalkan ruangan harus memeriksa barang-barang
 - D. Melaporkan hal-hal yang dianggap membahayakan
2. **Kesediaan** terdiri dari :
 - A. Mengisi form lembur bila masuk kantor diluar jam kerja
 - B. Kesiediaan dalam pekerjaan yang diberikan
3. **Kerelaan** terdiri dari :
 - A. Menjaga dan memelihara ketenangan kantor selama jam kerja
 - B. Memelihara dan menjaga kerapihan dan kebersihan kantor
4. **Ketaatan** terdiri dari :
 - A. Masuk dan keluar kantor sesuai dengan jadwal yang ditetntukan perusahaan
 - B. Mengisi daftar hadir
 - C. Harus memberikan surat ijin dokter bila tidak masuk kerja
 - D. Mengisi form cuti bila ingin mengambil cuti
 - E. Meninggalkan pekerjaan dengan izin
 - F. Mengisi form pemimjaman mobil dinas bila menggunakan mobil dinas untuk urusan kantor
5. **Keteladanan** terdiri dari :
 - A. Memakai pakaian yang telah ditentukan oleh perusahaan
 - B. Memelihara konsistensi dalam penerapan manajemen mutu, lingkungan dan kesehatan kerja
 - C. Berperilaku sopan santun didalam maupun luar lingkungan perusahaan

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja satu tim dengan rekan saya					
5	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni					
6	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu ringan					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
8	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar					
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
10	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar					
11	Bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
12	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
13	Bonus yang diberikan perusahaan memuaskan					
14	Promosi yang dilakukan perusahaan obyektif					
15	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
16	Atasan selalu perhatian dan cermat dalam setiap teknis kerja					
17	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan					
18	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baru					
19	Atasan acuh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
20	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
21	Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
22	Saya merasa tidak nyaman menyelesaikan pekerjaan bila diawasi pimpinan					
23	Atasan memberikan pengarahan secara teknis dalam pekerjaan					
24	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
25	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas					

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
26	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi					
27	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
28	Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan					

KUISIONER UJI COBA KEPUASAN KERJA

Jakarta, Mei 2015

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuisisioner ini, saya mahasiswa jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya yang mempunyai bidang Sumber Daya Manusia.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuisisioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas Perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Deni Yudha Pangestu

DATA RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama Responden :

Usia : <20 Tahun 21-26 Tahun 27- 35 Tahun >36 Tahun

Lama Bekerja : <5 Tahun 5 Tahun > 5 Tahun

Kisaran Gaji :Rp.....

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda check list (\checkmark) pada pilihan jawaban yang tersedia.
3. Pilihan pernyataan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian					
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan					
3	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
4	Saya merasa tidak nyaman bekerja satu tim dengan rekan saya					
5	Saya senang dengan pekerjaan yang saya tekuni					
6	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu ringan					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
8	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk belajar					
9	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
10	Beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu besar					
11	Bonus yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan					
12	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan					
13	Promosi yang dilakukan perusahaan obyektif					
14	Pekerjaan yang saya lakukan menarik					
15	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan					
16	Perusahaan memberi kesempatan kepada saya untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang baru					
17	Atasan acuh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan					
18	Pekerjaan yang saya lakukan monoton					
19	Dukungan dari rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja					
20	Saya merasa tidak nyaman menyelesaikan pekerjaan bila diawasi pimpinan					
21	Atasan memberikan pengarahan secara teknis dalam pekerjaan					
22	Saya merasa senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
23	Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan tugas					
24	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
25	Karyawan berprestasi mendapatkan promosi jabatan					

KUISIONER FINAL KEPUASAN KERJA

Jakarta, Mei 2015

Assalamualaikum Wr. Wb.

Responden yang terhormat,

Bersamaan dengan kuisisioner ini, saya mahasiswa jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan dalam memperoleh data yang saya perlukan guna menyelesaikan penulisan skripsi saya yang mempunyai bidang Sumber Daya Manusia.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i dapat mengisi kuisisioner ini dengan sebenarnya, sesuai dengan fakta yang terjadi. **Jawaban yang telah diberikan tidak ada yang dianggap benar atau salah dan tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja Bapak/Ibu/Saudara/i.** Pengisian kuisisioner ini semata-mata hanya untuk keperluan penelitian. Untuk itu, saya menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i sekalian.

Atas Perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Deni Yudha Pangestu

DATA RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
Nama Responden :
Usia : <20 Tahun 21-26 Tahun 27- 35 Tahun >36 Tahun
Lama Bekerja : <5 Tahun 5 Tahun > 5 Tahun
Kisaran Gaji :Rp.....

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda check list (\checkmark) pada pilihan jawaban yang tersedia.
3. Pilihan pernyataan :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju



Nomor : **02**/HRD-ICSM/Sket/V/2015
Lampiran : -
Perihal : Balasan Surat Permohonan Penelitian Skripsi

Kepada :

Yth. Kepala Biro Administrasi

Universitas Negeri Jakarta

JAKARTA

Dengan hormat,

Menindaklanjuti Surat Permohonan izin mengadakan penelitian untuk penulisan skripsi, bersama dengan surat ini kami **Bersedia** memberi kesempatan untuk melakukan penelitian tentang “ **Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan** “ kepada 1 (satu) mahasiswa Bapak di Perusahaan kami “**PT. ICSM Indonesia**.”

Berikut ini adalah nama mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian di **PT. ICSM INDONESIA**

Nama : DENI YUDHA PANGESTU
Nomor Registrasi : 8105112216
Program studi : Pendidikan Ekonomi

Demikian surat ini kami sampaikan dan atas kerja samanya kami mengucapkan terima kasih.

Jakarta, 11 Mei 2015

Menyetujui,

ASRIL S, Psi

Manager HR & GA

**List Gaji Karyawan
PT. ICSM Indonesia**

No	Nama	Jabatan	Gaji Pokok	Tunjangan			Total Gaji
				Kesehatan	Transport	Makan	
1	Noka Apresianto	Staff Technical	2200000	200000	150000	225000	2775000
2	Jhony salim	Staff Technical	2200000	200000	160000	240000	2800000
3	Arasty Narisa	Staff Technical	2200000	200000	140000	210000	2750000
4	Ayu Dyah Pertiwi	Staff HRD	2200000	200000	160000	240000	2800000
5	Asril	Staff HRD & GA	2200000	200000	160000	240000	2800000
6	Nuke Anggraini	Staff HRD	2200000	200000	160000	240000	2800000
7	Ririn	Staff HRD	2200000	200000	170000	255000	2825000
8	Vitri Puji Lestari	Staff Finance	2200000	200000	170000	255000	2825000
9	Nugroho Wahyu	Staff Finance	2200000	200000	170000	255000	2825000
10	Nabilah Khairani	Quality Assurance Staff	2200000	200000	150000	225000	2775000
11	Suryo Sumarno	Quality Assurance Staff	2200000	200000	180000	270000	2850000
12	Indra Yulianto	Quality Assurance Staff	2200000	200000	140000	210000	2750000
13	Putri Triyani	Kordinator Klien	2200000	200000	120000	180000	2700000
14	Virly Aprilianni	Kordinator Klien	2200000	200000	130000	195000	2725000
15	Dwi Damayanti	Staff Project	2200000	200000	160000	240000	2800000
16	Rahmadhani	Staff Project	2200000	200000	190000	285000	2875000
17	Fauziah Herawati	Sales	2200000	200000	120000	180000	2700000
18	Sandera Aria	Sales	2200000	200000	190000	285000	2875000
19	Erfia Rintami	Sales	2200000	200000	180000	270000	2850000
20	Igor Alfonso	Staff Commercial Business	2200000	200000	120000	180000	2700000
21	Dina Nuraini	Staff Marketing	2200000	200000	130000	195000	2725000

22	Meidiana Prambodo	Staff Marketing	2200000	200000	200000	300000	2900000
23	Sigit Priambodo	Staff marketing	2200000	200000	130000	195000	2725000
24	Nova Susanti	Staff Commercial Business	2200000	200000	140000	210000	2750000
25	Fara Kirana	Staff Marketing	2200000	200000	180000	270000	2850000
26	Amrina Rosada	Staff Marketing	2200000	200000	140000	210000	2750000
27	Ramli	Sales	2200000	200000	140000	210000	2750000
28	Muhammad Ali	Sales	2200000	200000	130000	195000	2725000
29	Surono	Driver	2200000	200000	200000	300000	2900000
30	Doni	Security	2200000	200000	160000	240000	2800000
31	Dyah. R	Office Girl	2200000	200000	170000	255000	2825000
32	Dwi Mardiyanto	Driver	2200000	200000	150000	225000	2775000
33	Kalis. M	Security	2200000	200000	150000	225000	2775000
34	Junaidi	Security	2200000	200000	150000	225000	2775000
35	Epang	Security	2200000	200000	190000	285000	2875000
36	Afiani Asriyah	Sales & Marketing	2200000	200000	150000	225000	2775000

Manager HR & GA



**Rekap Data Penilaian Disiplin Kerja
PT. ICSM Indonesia**

NO	NAMA	Penilaian Disiplin						Rata-rata
		Kesadaran	Kesediaan	Kerelaan	Ketaatan	Keteladanan	Jumlah	
1	Noka Apresianto	70	85	80	85	85	405	81
2	Jhony salim	75	90	70	70	80	385	77
3	Arasty Narisa	75	70	75	75	80	375	75
4	Ayu Dyah Pertiwi	80	70	80	75	70	375	75
5	Asril	80	85	80	85	75	405	81
6	Nuke Anggraini	75	70	85	80	80	390	78
7	Ririn	70	70	90	80	80	390	78
8	Vitri Puji Lestari	70	70	75	80	80	375	75
9	Nugroho Wahyu	80	80	70	70	90	390	78
10	Nabilah Khairani	85	80	80	75	75	395	79
11	Suryo Sumarno	90	75	70	70	70	375	75
12	Indra Yulianto	75	65	75	80	85	380	76
13	Putri Triyani	70	75	80	80	60	365	73
14	Virly Aprilianni	80	80	70	85	65	380	76
15	Dwi Damayanti	80	80	75	90	70	395	79
16	Rahmadhani	75	75	80	70	80	380	76
17	Fauziah Herawati	75	70	60	70	80	355	71
18	Sandera Aria	65	85	70	85	75	380	76
19	Erfia Rintami	65	90	75	80	70	380	76

20	Igor Alfonso	70	75	85	80	60	370	74
21	Dina Nuraini	75	70	80	85	85	395	79
22	Meidiana Prambodo	85	85	70	90	80	410	82
23	Sigit Priambodo	80	80	70	70	70	370	74
24	Nova Susanti	70	75	75	70	65	355	71
25	Fara Kirana	85	60	85	80	75	385	77
26	Amrina Rosada	85	60	90	70	80	385	77
27	Ramli	75	70	75	70	80	370	74
28	Muhammad Ali	70	70	70	70	80	360	72
29	Surono	85	70	85	75	85	400	80
30	Narsih	70	80	70	80	90	390	78
31	Dyah. R	75	80	75	80	75	385	77
32	Dwi Mardiyanto	75	70	75	70	70	360	72
33	Kalis. M	70	70	75	85	85	385	77
34	Junaidi	70	75	70	80	70	365	73
35	Epang	85	85	80	80	70	400	80
36	Afiani Asriyah	70	80	80	70	65	365	73

Manager HR & GA





*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp/Fax.: Rektor (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK: 4750930, BAAK: 4759081, BAPSI: 4752180
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan: 4892414, Bag. Kepegawaian: 4890536, HUMAS: 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 2113/UN39.12/KM/2015
Lamp. : 1 Lembar
Hal : **Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi**

5 Mei 2015

Yth. Kepala HRD PT. ICSM Indonesia
Jl. Raya Lenteng Agung, No.11 B

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Deni Yudha Pangestu**
Nomor Registrasi : 8105112216
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089676942241

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



TATA TERTIB PERUSAHAAN

PT. ICSM INDONESIA

Untuk menciptakan ketenangan, kenyamanan dan keamanan kantor, maka dengan ini dimohon kepada Seluruh Karyawan PT. ICSM Indonesia untuk **Mematuhi** serta **Menjalankan** hal-hal yang ditekankan Perusahaan, sebagai berikut :

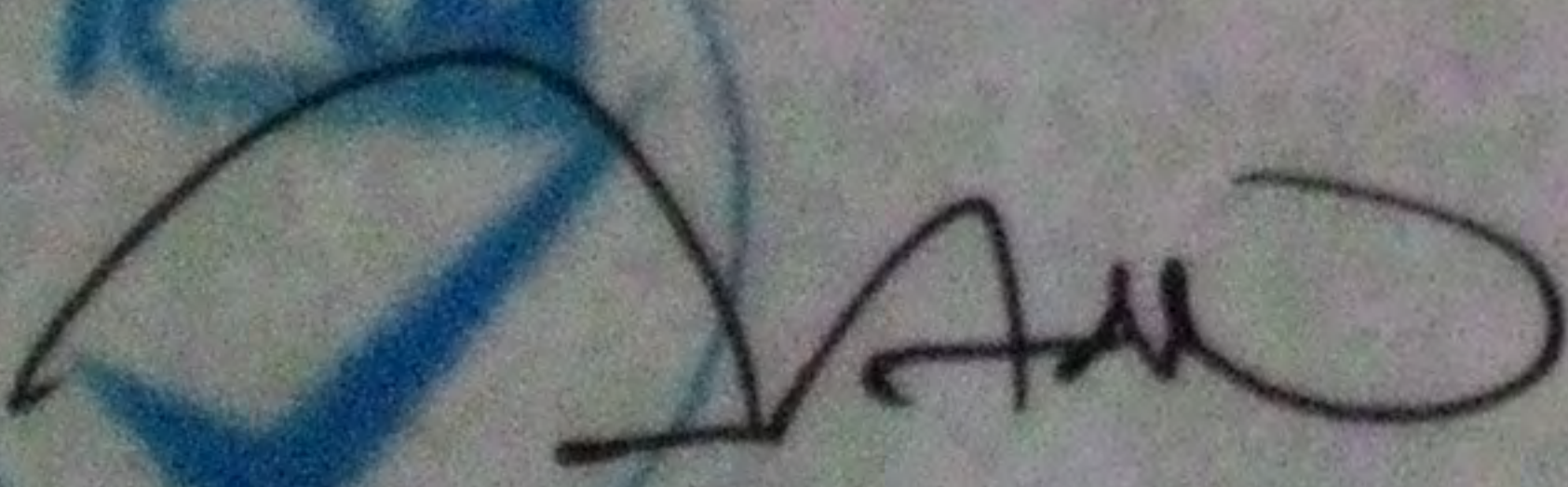
1. Hari dan jam kerja adalah Senin s/d Jum'at, pukul 08.30 WIB – 17.30 WIB;
2. Jam istirahat adalah Senin s/d Kamis, pukul 12.00 WIB – 13.00 WIB, untuk Jumat pukul 11.30 WIB – 13.30 WIB;
3. Apabila tidak masuk atau terlambat harus memberitahukan kepada HR Manager;
4. Perusahaan memberikan **Insentif Kehadiran dan Tepat Waktu** setiap bulan untuk karyawan yang masuk kerja sebesar 90% dari total hari kerja dan kumulatif keterlambatan yang kurang dari 8 jam selama 1 (satu) bulan, apabila dari salah satu persyaratan tidak terpenuhi maka karyawan tidak berhak mendapatkan insentif tersebut;
5. Karyawan memakai pakaian kerja yang telah ditetapkan perusahaan;
6. Melakukan doa sebelum dan sesudah bekerja;
7. Bersikap dan berperilaku yang baik (sopan santun) terhadap sesama karyawan maupun pihak lain yang terkait dengan perusahaan terutama selama berada di dalam kantor;
8. Memelihara / menjaga kerapian dan kebersihan kantor (5R: Resik, Rajin, Rapih, Ringkas & Rawat);
9. Memelihara / menjaga ketenangan kantor selama jam kerja;
10. Menggunakan barang-barang inventaris kantor dengan sebaik-baiknya;
11. Tidak dibenarkan untuk memperbaiki / mereparasi barang-barang inventaris kantor yang dianggap rusak baik yang berada maupun yang bukan berada dalam rentang kendali yang bersangkutan tanpa sepengetahuan / izin dari Bagian HRD;
12. Sebelum dan sesudah bekerja ataupun meninggalkan kantor harus memeriksa terlebih dahulu peralatan kerja yang dalam rentang kendali yang bersangkutan, dan/atau bilamana perlu yang bukan dibawah rentang kendalinya sekalipun;
13. Karyawan yang terakhir meninggalkan ruangan harus melakukan pemeriksaan / pengecekan terhadap semua peralatan yang dianggap bisa menyebabkan bahaya kebakaran serta mematikan panel listrik dan lampu di ruangannya tersebut;



14. Jika melihat / menemui hal-hal yang dianggap / diduga berbahaya bagi keselamatan manusia / kantor / pihak lain, maka kepada yang bersangkutan harus segera melaporkan kepada atasannya atau ke bagian lain terkait;
15. Tidak masuk kerja karena sakit lebih dari 1 (satu) hari harus membawa / menyerahkan Surat Keterangan Dokter;
16. Tidak masuk kerja tanpa keterangan selama 5 (lima) hari berturut-turut dianggap mengundurkan diri;
17. Jika hendak meninggalkan kantor untuk urusan pribadi saat jam kerja harus meminta ijin kepada Bagian HRD atas persetujuan dari atasannya masing-masing dan mengisi Buku Ijin Keluar Kantor yang telah disediakan.
18. Jika esok hari direncanakan tidak masuk atau datang ke kantor dengan alasan tugas kantor, maka kepada yang bersangkutan harus memberitahukan kepada Bagian HRD atas persetujuan dari atasannya masing-masing dan menyertai visiting report esok harinya;
19. Pemakaian / Peminjaman mobil dinas perusahaan baik untuk urusan pekerjaan maupun yang bukan urusan pekerjaan harus diberitahukan / dikonfirmasi 1 (satu) hari sebelumnya ke Bagian HRD;
20. Pemakai / peminjam mobil dinas perusahaan atau yang mewakili harus mengisi terlebih dahulu Form Pemakaian Mobil Dinas di Bagian HRD;
21. Pemegang kunci pintu utama kantor dan ruangan adalah Personil HRD atau yang mewakili dengan tanggung jawab yang sama;
22. Apabila ada karyawan yang hendak lembur dan / atau masuk kantor diluar jam dan hari kerja maka diwajibkan mengisi form lembur yang telah disediakan Bagian HRD;
23. Memelihara konsistensi dalam penerapan manajemen mutu, lingkungan dan kesehatan kerja.

Tata Tertib ini berlaku pada saat Tata Tertib Perusahaan ini ditandatangani

Jakarta, 01 April 2012



Nosa P Kurniawan