

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH DI
MEULABOH KABUPATEN ACEH BARAT**



Disusun Oleh:

**AIDIL FITRA
NIM. 160603047**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M / 1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Aidil Fitra
NIM : 160603047
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggung jawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 23 Juni 2023

Yang Menyatakan



(Aidil Fitra)

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

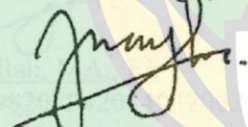
**Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan Pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat**

Disusun Oleh

Aidil Fitra
NIM. 160603047

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Inayatillah, MA. Ek.

NIP: 198208042014032002

Pembimbing II,

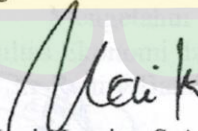


Ana Fitriá, S.E., M.Sc.

NIP. 199009052019032019

Mengetahui,

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag.

NIP. 197711052006042003

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN



Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web : www.library.ar-raniry.ac.id, Email : library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Aidil Fitra
NIM : 160603047
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 160603047@student.ar-raniry.ac.id

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah :

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 23 Juni 2023

Mengetahui

Penulis

Aidil Fitra

NIM. 160603047

Pembimbing I

Inayatillah, MA., Ek

NIP. 198208042014032002

Pembimbing II

Ana Fitria, S.E., M.Sc

NIP. 199009052019032019

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji serta syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah skripsi dengan lancar. Salawat dan salam juga tidak lupa kita panjatkan kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW. Semoga kita semua termasuk ke dalam golongan umatnya. Aamiin.

Penyusunan tugas akhir skripsi merupakan bagian dari rangkaian akhir Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Meskipun dalam proses penelitian penulis masih mengalami beberapa kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan dari penulis. Dalam penyusunan penelitian skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil, maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Untuk hal tersebut perkenankan penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hafas Furqani, M. Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah membantu penulis, baik dukungan moril maupun sarana prasarana pembelajaran.

2. Dr. Nevi Hasnita, M.Ag., selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah, Mukhlis, S.Hi, S.E., M.H selaku operator program Studi Perbankan Syariah dan Inayatillah, M.A. Ek., selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah sekaligus pembimbing I yang dengan sabar telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, nasehat, dukungan dan ilmunya kepada penulis selama bimbingan hingga skripsi ini terselesaikan.
3. Hafizh Maulana, S.P., S.H.I., M.E. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan jajarannya yang telah memfasilitasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ana Fitria, S.E., M.Sc., selaku dosen pembimbing II sekaligus penasehat akademik yang telah membimbing saya dari awal hingga akhir, memberikan arahan, semangat, nasihat, serta memberi banyak ilmu, juga memberikan kemudahan dan dukungan dalam pengerjaan dan penyelesaian skripsi ini.
5. Yulindawati, S.E., M.M. selaku penguji I dan Akmal Riza S.E., M.Si, selaku penguji II yang telah meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan masukan dalam skripsi ini.
6. Seluruh staf program studi perbankan syariah dan seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga, selalu mendukung serta

memberikan semangat dalam bidang kecerdasan akademik dan spiritual.

7. Seluruh staf dan karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat yang telah meluangkan waktu memberikan kebutuhan dalam proses penulisan skripsi ini.
8. Teristimewa kedua Orang Tua tercinta, Ayahanda (Alm. Wahidin hanafiah) dan Ibunda Cut Krati atas segala cinta, kasih sayang, doa, bimbingan, dukungan, dan nasehat yang luar biasa yang tiada hentinya. Dan terima kasih juga buat abang-abang dan adik saya atas semua dukungannya terhadap saya.
9. Terima kasih terkhusus untuk sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu sudah mau membantu. Terima kasih juga kepada teman-teman terbaik lainnya serta keluarga besar Perbankan Syariah leting 16.
10. Seluruh pihak-pihak terkait yang telah banyak memberikan bantuan, arahan dan kerjasama demi kelancaran penulisan skripsi ini.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT. Penulis menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang. Akhir kata kita

berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamin.

Banda Aceh, 23 Juni 2023

Penulis,

Aidil Fitra



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor:158 Tahun 1987 –Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	’
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

kaifa: كيف

hauula: هول

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ / اِ يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ
Ramā : رَمَى
Qīla : قِيلَ
Yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah (ة)hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta marbutah (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

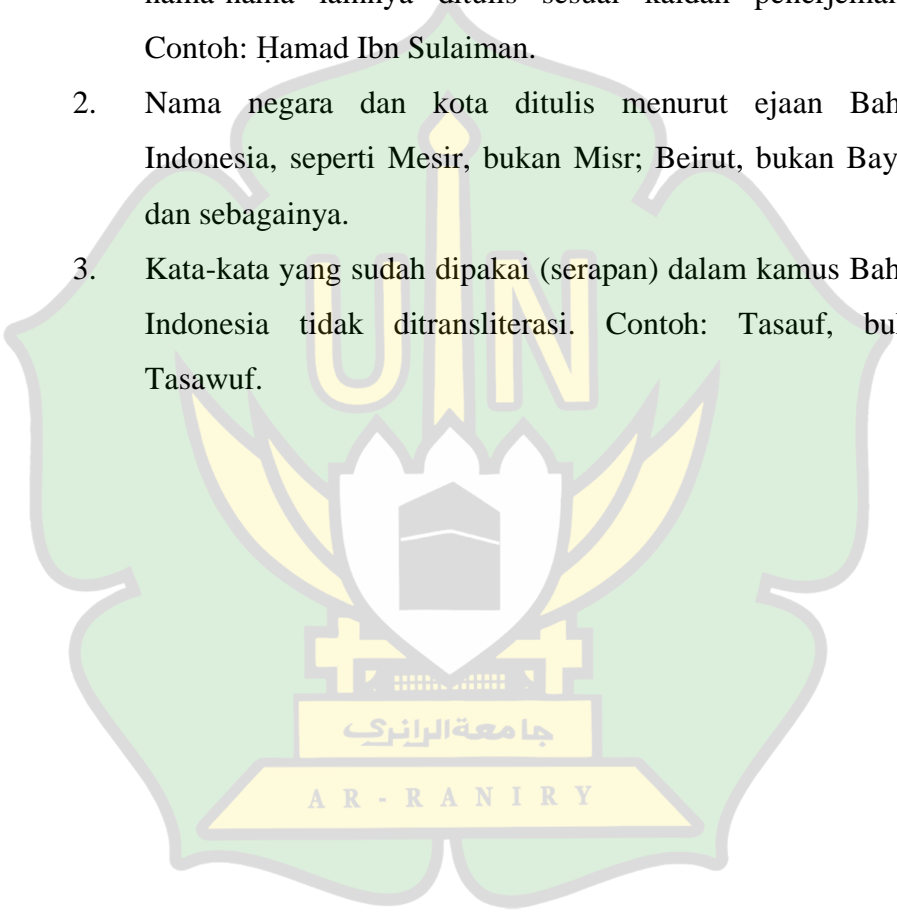
Contoh:

raudah al-atfāl/ raudatul atfāl : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-Madīnah al-Munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul Munawwarah
Talḥah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Aidil Fitra
NIM : 160603047
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam /
Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi
Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada
Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten
Aceh Barat
Tanggal Sidang : 23 Juni 2023
Tebal Skripsi : 139 Halaman
Pembimbing I : Inayatillah, MA. Ek.
Pembimbing II : Ana Fitria, S.E., M.Sc

Kompensasi sebagai penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan sampel jenuh sebanyak 50 karyawan Bank Syariah di Meulaboh. Teknik pengumpulan data dalam dan penelitian ini adalah dengan menggunakan angket dan dokumentasi kemudian di analisis dengan menggunakan *regresi linear sederhana*. Hasil penelitian menunjukkan pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Kata Kunci: Kompensasi, disiplin kerja, bank syariah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI ...	vi
KATA PENGANTAR	vii
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	7
1.4.1 Bagi Akademisi	7
1.4.2 Bagi Praktisi	7
1.4.3 Bagi Kebijakan	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
2.1 Sumber Daya Insani	11
2.2 Disiplin Kerja	15
2.2.1 Kerja dalam Pandangan Islam dan Kerja yang Dianjurkan	15
2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja	16
2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	17
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	19
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	22
2.3 Kompensasi	24
2.3.1 Pengertian Kompensasi	24

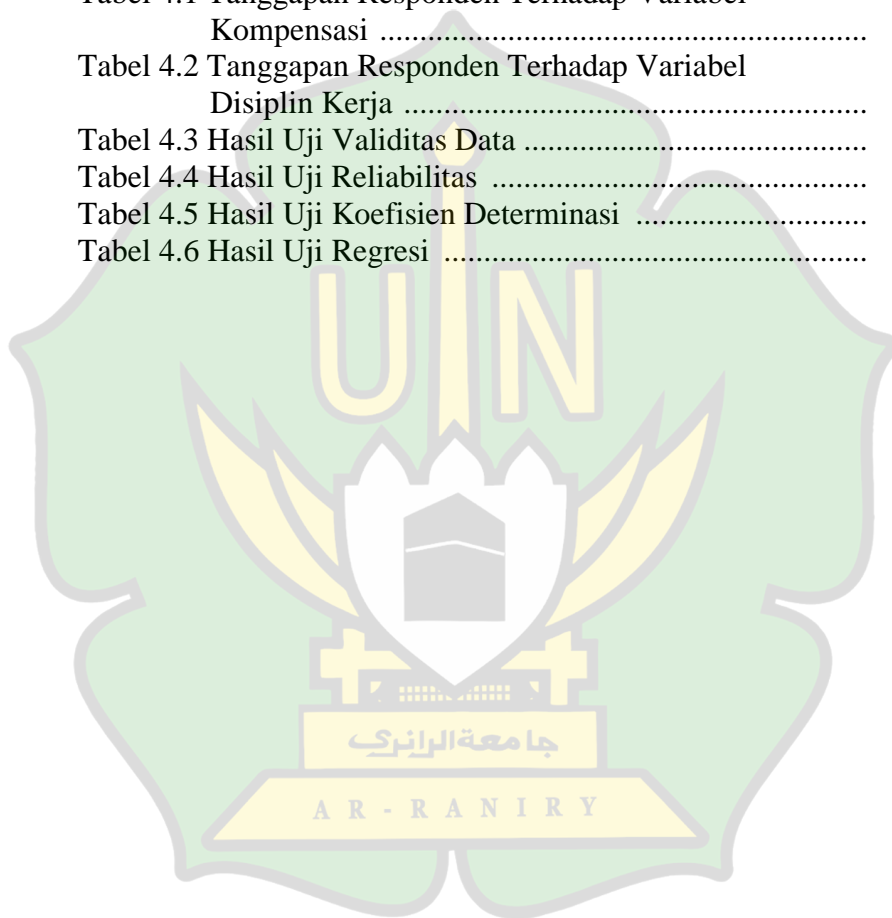
2.3.2 Tujuan dan Azas Kompensasi	26
2.3.3 Bentuk-bentuk Kompensasi	28
2.3.4 Sistem Kompensasi	29
2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	31
2.3.6 Indikator Kompensasi	33
2.4 Penelitian Terkait	34
2.5 Kerangka Berpikir	45
2.6 Pengembangan Hipotesis	46
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Desain Penelitian	48
3.2 Populasi dan Sampel	49
3.3 Sumber Data	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	51
3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	52
3.5.1 Definisi Variabel Penelitian	52
3.5.2 Operasionalisasi Variabel	53
3.6 Uji Instrumen Penelitian	54
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.2 Uji Reliabilitas	55
3.7 Uji Asumsi Klasik	55
3.7.1 Uji Normalitas	55
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas	56
3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	57
3.9 Pengujian Hipotesis	58
3.10 Uji Koefisien Determinasi	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	60
4.2 Hasil Penelitian	62
4.2.1 Karakteristik Responden	62
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	63
4.2.1.2 Usia Responden	64
4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden	65
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden	66
4.2.1.5 Tingkat Pendapatan Responden	67
4.2.2 Karakteristik Jawaban Responden	68

4.2.2.1 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Kompensasi	68
4.2.2.2 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	69
4.2.3 Uji Instrumen Penelitian	70
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	70
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	72
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	73
4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas	73
4.2.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	75
4.2.5 Hasil Uji Determinasi	76
4.2.6 Hasil Regresi Linier Sederhana	78
4.2.7 Pembuktian Hipotesis	79
4.3 Pembahasan	80
BAB V PENUTUP	84
1.1 Kesimpulan	84
1.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	91



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Penilaian Pada Skala Likert	52
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	68
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	69
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Data	71
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi	78



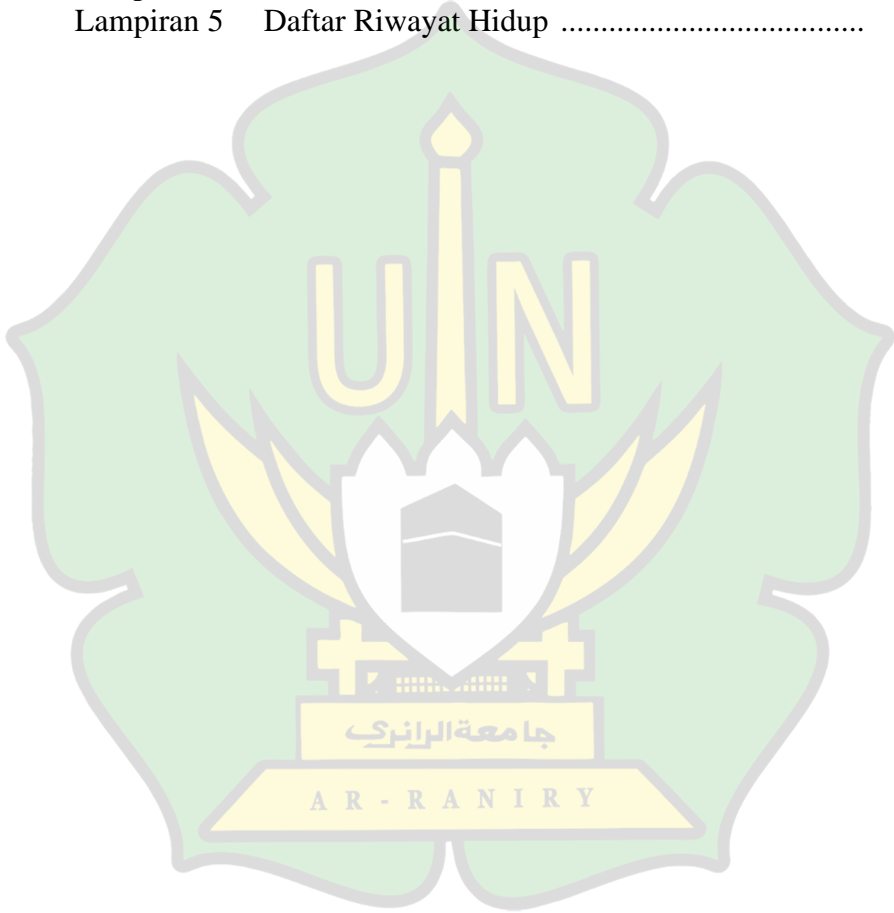
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir	45
Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden	63
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden	64
Gambar 4.3 Grafik Tingkat Pendidikan Responden	65
Gambar 4.4 Grafik Lama Bekerja Responden	66
Gambar 4.5 Grafik Tingkat Pendapatan Responden	67
Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	74
Gambar 4.7 Normal Probability Plot	75
Gambar 4.8 Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	91
Lampiran 2	Output SPSS	95
Lampiran 3	Nilai r tabel (Product momen)	115
Lampiran 4	Nilai Distribusi t tabel	116
Lampiran 5	Daftar Riwayat Hidup	118



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bank Syariah merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang pemberian jasa dalam lalu lintas pembayaran dan juga operasionalnya telah diatur oleh fatwa Dewan Syariah Nasional-Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) dan Undang-Undang yang berlaku di Indonesia tentang perbankan syariah yang mana telah menunjukkan perubahan yang signifikan dari awal beroperasi hingga kini. Di samping dukungan pemerintah terhadap pengembangan perbankan Syariah yang semakin kuat dan juga kesadaran terhadap keunggulan produk-produk perbankan syariah semakin meningkat, tentunya semua itu didukung dengan adanya sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Bank Syariah telah mendapatkan berbagai penghargaan selama operasionalnya, salah satunya adalah penghargaan Top BUMD dan Sharia Finance Award di tahun 2022 yang membuktikan bahwa Bank memiliki catatan kinerja yang baik dan positif. Tentunya, kinerja dan pencapaian yang ditelahi diraih tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan selama melakukan pekerjaan, menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) disiplin suatu sikap atau perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi serta mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. Dengan demikian, kedisiplinan yang dilakukan oleh para karyawan dalam melakukan

pekerjaannya baik datang tepat waktu, bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, menggunakan fasilitas kantor sesuai prosedur, dan juga mentaati peraturan yang berlaku, akan mencerminkan kedisiplinan yang tinggi sehingga membantu meningkatkan kinerja seseorang terhadap perusahaan.

Kedisiplinan merupakan citra perusahaan agar selalu menciptakan suasana kerja atau kegiatan kerja yang baik bagi karyawan, begitu juga harapan karyawan dalam meningkatkan kinerja maka pihak perusahaan selalu memberikan kompensasi. Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dampak dari disiplin kerja pada kinerja baik dan positif yang berarti setiap peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Disiplin kerja karyawan tidak akan optimal apabila tidak diiringi dengan kepatuhan terhadap prosedur dan aturan-aturan yang berlaku di dalam organisasi. Menurut pendapat dari Singodimedjo dalam Sutrisno (2009), faktor yang paling mempengaruhi kedisiplinan karyawan itu sendiri adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Naik atau turunnya kompensasi akan berdampak pada disiplin kerja yang langsung terlihat atas kinerja dari karyawan tersebut.

Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan yang dinilai melalui prestasi kerja. Penilaian prestasi di samping dapat menentukan jumlah kompensasi yang diberikan, juga dapat digunakan untuk peningkatan karir para karyawan dan juga untuk

meningkatkan disiplin kerja para karyawannya (Kasmir, 2014). Kedisiplinan karyawan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab atas kewajibannya secara dasar tanpa adanya rasa takut terhadap sanksi-sanksi dari atasan jika itu memang benar, dengan demikian disiplin kerja yang telah ditanamkan oleh pimpinan pada karyawannya dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, terlebih karena mereka menyadari akan kewajibannya dan juga mengutamakan hasil kerja yang baik dan sesuai dengan standar-standar yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020).

Menurut Octavianus (2018), kompensasi merupakan penerimaan karena seseorang telah memberikan atau menyumbangkan tenaga, gagasan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Hasil penelitian dilakukan oleh Rahayu (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Pada UD. Genteng Karang Penang Sampan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Kemudian, dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Sasangka dkk, (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulistianto (2018) dalam penelitian berjudul menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin karyawan.

Dalam proses pelaksanaan aktivitas perusahaan diperlukan disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan tepat waktu, efektif dan efisien (Sari, 2015). Pentingnya disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan pada sebuah organisasi maka akan menjadikan perusahaan tersebut menjadi lebih maju dan berkembang, dikarenakan setiap karyawan yang disiplin dalam setiap pekerjaannya maka dapat menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu, dan juga dalam jangka waktu tertentu karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Dari sudut pandang perusahaan, kompensasi merupakan alat yang kuat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan yang selanjutnya berguna untuk memajukan tujuan strategis perusahaan. Pertama, kompensasi memiliki dampak yang cukup besar terhadap sikap dan perilaku karyawan. Kompensasi dapat mempengaruhi karyawan yang tertarik pada organisasi, dimana dapat menjadi alat yang kuat untuk menahan ketertarikan karyawan terhadap perusahaan yang lebih besar. Kedua, kompensasi karyawan pada umumnya merupakan biaya atau pengeluaran perusahaan yang penting sehingga memerlukan ketelitian yang tinggi. Dari sudut pandang karyawan, kebijakan yang terkait dengan kompensasi, akan mempengaruhi keseluruhan pendapatan mereka, dan juga

standar hidup mereka. Keadilan dan level kompensasi yang dibandingkan orang lain adalah dua hal yang sama-sama penting. Kompensasi sering dikategorikan sebagai tanda status dan kesuksesan seseorang. Karyawan menganggap keputusan yang berhubungan dengan kompensasi ini sangat penting ketika mereka mengevaluasi kedisiplinan kerjanya. Oleh karena itu, keputusan kompensasi harus dikomunikasikan dengan baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan (Neo, 2011).

Berbagai macam perlakuan kompensasi tentu saja dalam pelaksanaannya masih ada saja ketimpangan yang dilakukan oleh para pengusaha. Ketimpangan ini tentu saja menyebabkan kerugian pada pihak karyawan sebagai pekerja. Seharusnya didalam pemberian kompensasi ada keadilan dan kebijakan yang sama-sama dirasakan oleh pengusaha dan tenaga kerja. Selain gaji pokok sebaiknya ada tambahan berupa bonus, intensif dan tunjangan kesejahteraan lainnya yang bisa memotivasi karyawan agar bisa bekerja lebih giat lagi. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan tanda bukti bahwa perusahaan telah mencapai target yang diinginkan, dan akhirnya karyawan juga ikut menikmati keuntungan ataupun laba perusahaan melalui insentif tersebut. Dengan adanya bonus akhir tahun diharapkan akan memacu semangat karyawan dalam bekerja pada tahun berikutnya.

Berdasarkan hasil wawancara sebagai observasi awal dengan salah satu karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh menyatakan bahwa dengan ada pemberian kompensasi dari pihak kantor,

kedisiplinan dalam melaksanakan tugas meningkat. Karena dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kebutuhan sehari-hari sudah tercukupi dengan demikian kami sebagai karyawan tidak harus mencari penghasilan tambahan untuk menutupi kebutuhan dalam keluarga.

Kedisiplinan kerja yang rendah merupakan akibat dari pemberian kompensasi yang rendah dan akan terlihat ketika pelaksanaan pekerjaan tidak dilakukan dengan baik. Kompensasi atau balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Sehubungan dengan pernyataan di atas sebagai fenomena penelitian, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja. Maka dari itu, salah satu alasan mengapa penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui perihal Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Apakah

kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah: Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1.4.1 Bagi Akademisi

Dapat dijadikan wacana dan referensi tentang kedisiplinan kerja karyawan. Juga dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, serta sebagai media kerjasama antara universitas dengan perbankan.

1.4.2 Bagi Praktisi

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi dan tukar pikiran oleh pihak Bank Syariah di Meulaboh sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah apa saja yang dapat digunakan sebagai seorang praktisi *public relations* dalam mengantisipasi kedisiplinan kerja karyawan.

1.4.3 Bagi Kebijakan

Dapat dijadikan informasi serta bahan masukan tentang masalah yang perlu diadakan perbaikan, pembenahan ataupun pembaharuan, khususnya bagi perbankan syariah agar dapat meningkatkan daya saing dalam hal disiplin kerja yang nantinya

akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat membuat perubahan menjadi lebih baik. Serta dapat memberikan kontribusi pada Bank Syariah sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan kebijakan yang layak bagi karyawannya.

1.5 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan penyajian dari masing-masing bab secara terperinci, singkat dan jelas, serta diharapkan dapat mempermudah dalam memahami penelitian ini. Penelitian ini terbagi menjadi lima bab, dimana masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab dengan penyusunan sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. Adapun fungsi dari bab ini yaitu untuk mempermudah langkah-langkah yang akan dilaksanakan dalam penelitian ini.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka, yang berisi mengenai penelitian terdahulu, juga memberikan gambaran posisi penelitian terhadap penelitian yang lain. Kemudian kerangka teori, yang berisi susunan teori juga konsep-konsep terkait dan penting untuk dikaji yang akan digunakan untuk

menganalisis dan mengambil kesimpulan. Lalu kerangka pemikiran, yang berisi telaah kritis untuk menghasilkan hipotesis dan model penelitian yang akan diuji. Terakhir ada hipotesis, yang berisi hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini. Teori yang di bahas dalam bab ini adalah teori yang berhubungan dengan kompensasi dan kedisiplinan kerja karyawan sehingga teori tersebut menjadi indikator untuk penyusunan angket pengumpulan data penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, definisi konsep dan pengukuran, instrumen penelitian, uji instrumen penelitian, dan juga alat analisis. Pada bab ini juga memberikan uraian mengenai bagaimana penelitian ini akan dilakukan secara operasional.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang deskripsi objek penelitian dan analisis data. Dalam bab ini juga akan dibahas hasil penelitian mulai dari uji validitas, uji reliabilitas data, pengolahan data dan pembuktian hipotesis dengan menggunakan uji t. Serta akan

disajikan interpretasi hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan yang memuat hasil temuan untuk menjawab tujuan dari penelitian dan saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil temuan penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Insani

Manusia dapat diartikan sebagai makhluk yang berakal budi, sebuah konsep atau fakta, kelompok genus atau seseorang individu dalam hubungan dengan lingkungan yang merupakan suatu organisme hidup. Sumber Daya Insani (SDI) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Rivai, 2019). SDI juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDI berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Timbulnya kebutuhan untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya merupakan profesionalisme dalam bekerja (Zainal, dkk, 2019). Saat ini, kebutuhan akan profesionalisme menunjukkan bahwa semakin berperannya sumber daya insani dalam mencapai keberhasilan organisasi, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi

dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Zainal, dkk, 2019).

Dalam konteks sumber daya insani Siagian (2017), menjelaskan yang dimaksud dengan sumber daya insani meliputi tiga pengertian. Pertama Sumber Daya Insani adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut pula dengan personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Kedua Sumber Daya Insani adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga Sumber Daya Insani adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non-material/non-financial) di dalam organisasi, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasinya.

Manajemen Sumber Daya Insani di perbankan memiliki persamaan pengertian dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya insani merupakan bidang dari manajemen umum yang berfungsi dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia berdasarkan prinsip islami. Terdapat beberapa istilah untuk menunjukkan

manajemen sumber daya manusia, antara lain: manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian) dan hubungan industrial (Mamik, 2016).

Dari pengertian di atas penulis ingin menyimpulkan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) tidaklah jauh berbeda definisinya, namun hanya berbeda dalam kata manusia pada umumnya dengan kata insani yang bermakna insan kamil (dalam bahasa Arab) atau manusia seutuhnya (*a whole man concept*). Manajemen yang sama-sama memiliki arti pengelolaan pada perusahaan untuk memaksimalkan efektifitas organisasi yang terdiri dari banyak aktivitas terkait satu dengan yang lainnya (interdependen) dalam mencapai tujuannya.

Menurut Zainal, dkk (2019), MSDI memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) memperbaiki tingkat produktivitas; (2) memperbaiki kualitas kehidupan pekerja; (3) meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal. Sedangkan kebutuhan sumber daya manusia bank dari waktu ke waktu dapat berubah-ubah, adapun kebutuhan sumber daya manusia paling banyak adalah ketika bank akan membuka cabang baru dan sumber daya manusia akan berkurang apabila bank menutup cabangnya. Andrianto, dkk (2019) menjelaskan secara umum tujuan perencanaan sumber daya manusia pada perusahaan bank meliputi:

1. Pengadaan karyawan, yaitu menyediakan sejumlah tenaga kerja yang akan digunakan pihak perbankan baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Penarikan karyawan, yaitu kegiatan untuk memperoleh sejumlah tenaga kerja melalui sumber tenaga kerja yang tersedia.
3. Memperbaiki sumber daya insani yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di perbankan melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan atau melalui transfer serta promosi karyawan.

Pengelolaan SDI yang dilakukan secara baik dan benar bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, seperti:

- (1) Mempekerjakan orang yang tidak tepat pada suatu pekerjaan;
- (2) *Turnover* (perputaran karyawan) yang tinggi;
- (3) Mendapat karyawan yang tidak bekerja secara optimal atau efisien. Pada kenyataannya alasan manusia bekerja adalah untuk mendapatkan gaji, ada juga yang ingin mendapatkan penghargaan, pemanfaatan waktu dan alasan lainnya. Dibalik alasan manusia bekerja, dalam konsep Islam menempatkan manusia sebagai makhluk istimewa yang memiliki potensi sebagai insan kamil.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Kerja dalam Pandangan Islam dan Kerja yang

Dianjurkan

Bagi seorang muslim, bekerja merupakan suatu upaya yang harus dilakukan secara bersungguh-sungguh dengan menggunakan akal, pikiran juga fisiknya untuk menampakkan dirinya sebagai hamba Allah SWT dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat (*khairu ummah*). Bekerja juga merupakan sarana pembuktian akan pengabdian juga rasa syukur untuk memenuhi panggilan agar mampu menjadi yang terbaik karena sadar bahwa dunia yang dirasakan saat ini adalah ujian dari ilahi (Tasmara, 2002). Sebagaimana firman-Nya:

.... أَعْمَلُوا ءَالَ دَاوُدَ شُكْرًا وَقَلِيلٌ مِّنْ عِبَادِيَ الشَّاكِرِينَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterima kasih.” (Qs. Saba’:13)

Indiastuti (2014) mengatakan bahwa “Islam menempatkan bekerja sebagai ibadah untuk mencari rezeki dari Allah guna menutupi kebutuhan hidupnya. Bekerja untuk mendapatkan rezeki yang *halalan thayiban* termasuk kedalam jihad di jalan Allah yang nilainya sejajar dengan melaksanakan rukun Islam”. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa bekerja merupakan suatu hal yang memang sudah menjadi keharusan untuk dilakukan, selain untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan juga sebagai sarana untuk mengapresiasi rasa syukur kepada sang khalik yang telah

menciptakan semua makhluk semata-mata untuk beribadah kepadanya.

Dalam Islam, berbagai macam pekerjaan diperbolehkan (tidak terbatas) selama tidak melenceng dari anjuran maupun hukum-hukum agama. Usaha yang bersifat luas dan juga halal baik seperti perdagangan, peternakan, pertanian, perikanan, industri, kerajinan maupun pekerjaan-pekerjaan lain yang menjadikan individu maupun kelompok menekuni apa yang dilakukan baik secara umum maupun khusus (Ahmad, 2022). Maka dari itu, setiap jenis pekerjaan itu baik, selama pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang itu halal dan terhindar dari unsur-unsur yang dilarang oleh agama. Dalam praktiknya, ada konsep maupun prosedur yang mengatur bagaimana suatu pekerjaan itu dilakukan, dimana konsep ini kemudian memberi dorongan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja ialah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja juga merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan juga harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jadi bisa dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen dalam mendorong karyawan atau anggota organisasi agar mentaati peraturan dan memenuhi berbagai ketentuan yang berlaku di dalam organisasi ataupun perusahaan.

2.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Hartatik (2018) mengemukakan beberapa jenis-jenis disiplin kerja, di antaranya:

1. Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung dengan situasi lingkungan yang kondusif.

2. Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok. Karyawan dibiasakan bertindak dengan cara berdisiplin. Kebiasaan bertindak disiplin ini merupakan awal terbentuknya kesadaran.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

4. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di *skorsing* atau bahkan juga akan diberhentikan atau dipecat.

Adanya disiplin kerja dilakukan agar setiap karyawan patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan. Karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib perusahaan dalam bekerja akan diberikan sanksi secara bertahap sesuai dengan kesalahan yang diperbuat mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Adapun tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan yang melanggar aturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan juga memberikan pelajaran kepada setiap yang melanggar.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada umumnya, pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Dalam Sutrisno (2019) Singodimedjo mengemukakan ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin karyawan, di antaranya adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan

tersebut akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam perusahaan yaitu dengan saling menghormati, menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.2.5 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan juga masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Adapun tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan juga perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian.

Disiplin berusaha dalam mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan juga salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi

terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan aturan dan ketentuan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Soejono dalam Sari (2015), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Pemanfaatan sarana

Pemanfaatan sarana dapat diartikan sebagai penggunaan sarana kantor, yaitu sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari resiko kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja

yang baik. Pegawai yang melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi pula terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor pada hari yang ditentukan, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari kedisiplinan kerja yang tinggi.

Disiplin kerja salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerjanya yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Hasibuan dalam Efriyanti (2021), mendefinisikan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Kemudian menurut Marwansyah (2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Seperti yang pendapat Wibowo (2016), kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Begitu pula menurut Handoko (2014) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah mereka lakukan, dimana kompensasi ini merupakan kebutuhan yang sudah sewajarnya diharapkan oleh karyawan yang bekerja di bawah organisasi tertentu, terlebih sistem kompensasi akan sangat mempengaruhi semangat kerja dan

produktivitas seorang karyawan. Tentunya, sistem kompensasi yang baik perlu di dukung oleh metode yang secara rasional dapat menciptakan seseorang diberi kompensasi atau digaji sesuai dengan tuntutan pekerjaannya.

2.3.2 Tujuan dan Azas Kompensasi

Adapun tujuan daripada pemberian kompensasi menurut Hasibuan dalam Jufrizen (2017), antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi.

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrisasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh buruh

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Sedangkan menurut Handoko dalam Widodo (2015), tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified.
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang.
3. Menjamin keadilan.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan.
5. Mengendalikan biaya-biaya.
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Hasibuan dalam Widayanti (2019), asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta mempertahankan undang-undang perburuhan yang berlaku.

1. Asas adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.

2. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

2.3.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2016) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya seperti upah atau gaji, insentif atau bonus, dan juga tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan

kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, contohnya adalah tunjangan hari raya, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan lainnya.

2.3.4 Sistem Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Dewi (2021) Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya adalah:

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu kompensasi diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini dapat diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya, dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu adalah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu adalah yang malaspun tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem hasil

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, permeter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang akan dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan berdasarkan lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-

sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Kelemahan sistem hasil ini adalah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

3. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

Prinsip pengupahan dan pengajian serta problema yang sering dijumpai dalam masalah itu antara lain adalah berkenaan dengan tingkat pembayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran kepada individu, metode pembayaran, intensif, dan pengendalian pembayaran. Untuk menentukan tingkat besarnya pembayaran atau gaji dari suatu kelompok jabatan atau suatu pekerjaan biasanya dipertimbangkan berdasarkan tingkat kesulitan dari jabatan tersebut.

Adapun aspek-aspek yang dinilai dari tuntutan dari jabatan tersebut mencakup:

- a. Tuntutan keahlian (*skill*) yang meliputi pengetahuan, pengalaman dan kemandirian.
- b. Tuntutan upaya (*effort*) meliputi tuntutan fisik dan tuntutan perhatian.

- c. Tuntutan tanggung jawab meliputi besarnya atau nilai peralatan, material, keuangan, keselamatan dan kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya.
- d. Tuntutan lingkungan yang meliputi keadaan lingkungan kerja dan bahaya kecelakaan.

2.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya

Kompensasi

Menurut Sutrisno dalam Johanariah (2018) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja
Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar
Bahwa ukuran besar kecilnya kompensasi yang akan diberikann kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan finansial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka

proteksi atas kesemenamaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan, dengan demikian maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

4. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

5. Biaya hidup

Tingkat biaya hidup disuatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi.

6. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

7. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

8. Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menerbitkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan/organisasi, serta instansi-instansi lainnya, agar

karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam pemberian upah minimum bagi karyawan.

2.3.6 Indikator Kompensasi

Nawawi dalam Febiananda (2017), berpendapat bahwa indikator dalam kompensasi di antaranya:

1. Gaji

Gaji adalah pendapatan yang diterima seorang karyawan atas balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan selain gaji yang diterima oleh seorang karyawan, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan sebagainya.

3. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan untuk melancarkan pekerjaan, seperti: fasilitas perumahan, fasilitas kesehatan, fasilitas kendaraan, fasilitas makan siang, dan lain sebagainya.

4. Insentif

Insentif adalah pendapatan tambahan yang diperoleh karena adanya perbedaan prestasi kerja.

2.4 Penelitian Terkait

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar dan acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Salah satu data pendukung menurut peneliti adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sama dengan judul peneliti sendiri. Dan berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan dalam hal ini dijadikan sebagai acuan bagi penulis dalam pengerjaan skripsi ini, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Hartono (2022)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan	Kuantitatif	Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

Tabel 2.1 - Lanjutan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Mahardika dan Aryana Mahayasa (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa	Kuantitatif asosiatif	Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kompensasi dan Motivasi. Hal ini berarti jika Kompensasi dan Motivasi tinggi maka akan memperbesar aktifitas Disiplin Kerja dari karyawan.
3	Aryani, dkk. (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.
4	Arifudin Husain (2020)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategik Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan	Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan,

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Setiawan (2017),	Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat)	Kuantitatif	Variabel implikasi pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh pemberian kompensasi cukup kuat terhadap disiplin kerja khususnya pada pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hartono (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. Penelitiannya bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di supermarket Dewi Sri Magetan. Jenis penelitian ini adalah *survey*. Subjek penelitian adalah 54 karyawan swalayan. Data ini dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai t hitung $3,645 > t$ tabel $2,009$ dengan signifikansi $0,001$. 2) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan t hitung $3,123 > t$ tabel $2,009$ dengan signifikansi $0,003$. 3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai t hitung

sebesar $3,547 > t$ tabel $2,009$ dengan signifikansi $0,001$. 4) Kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dengan nilai f hitung $12,668 > f$ tabel $2,56$ dengan signifikansi $0,000$. Kontribusi kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan sebesar $48,1\%$. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = (-6,394) + 0,591 X_1 + 0,431 X_2 + 0,314 X_3 + e$

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dengan penelitian ini adalah Hartono menggunakan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu kompensasi serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan. Teknis analisis data yang digunakan oleh Hartono dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini dengan analisis linier sederhana. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Aryana Mahayasa (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan efek kompensasi dan motivasi pada disiplin karyawan. Penelitian ini dilakukan di KUD Mambal. Populasi dan sampel dalam penelitian ini semuanya 32

orang di KUD Mambal menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah pengujian hipotesis klasik, analisis regresi linier ganda, tes deterministik, tes signifikansi parsial dan simultan, serta tes t dan tes F. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) berpengaruh Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beberapa variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi (X2) memiliki efek positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y), serta variabel kompensasi dan motivasi mempengaruhi secara bersamaan pada disiplin kerja karyawan di KUD Mambal. Nilai F hitung = 20.392 membuktikan hal ini, yang lebih besar dari nilai F tabel = 3,29. Saran yang diberikan kepada KUD Mambal berharap dapat lebih meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan oleh karyawan, selain itu, kehadiran karyawan selama jam kerja masih perlu ditingkatkan.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh oleh Mahardika dan Aryana Mahayasa dengan penelitian ini adalah Mahardika dan Aryana Mahayasa menggunakan variabel kompensasi dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu kompensasi serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan. Teknis analisis data yang di gunakan oleh Mahardika dan Aryana Mahayasa dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini dengan analisis linier sederhana. Tempat penelitian juga berbeda, Mahardika dan Aryana Mahayasa melakukan penelitian pada

koperasi unit desa (KUD) sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dan Aryana Mahayasa adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen.

Aryani, dkk. (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Dampu Timur. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan untuk menguji hipotesis. Populasi adalah karyawan berjumlah 61 karyawan, teknik sampling memakai sampling jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 61 karyawan. Untuk memperoleh data peneliti menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada karyawan. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel Kepemimpinan tidak pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai (-2.574) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0.013 > 0.05$). Variabel Motivasi kerja pengaruh positif terhadap disiplin kerjadimana ditunjukkan dengan nilai 0,695 dan nilai signifikan

lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel Kompensasi pengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana ditunjukkan dengan nilai 6,037 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai 51.982, signifikan ditunjukkan dengan nilai $0,000 < 0,05$

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Aryani, dkk dengan penelitian ini adalah Aryani, dkk menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan satu variabel independen yaitu kompensasi serta satu variabel dependen yaitu disiplin kerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan oleh Aryani, dkk dengan analisis regresi linier berganda, sedangkan penelitian ini dengan analisis linier sederhana. Tempat penelitian juga berbeda, Aryani, dkk melakukan penelitian pada UPTD Puskesmas Dompur Timur, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani, dkk adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan sampel jenuh dan jenis penelitian sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Arifudin Husain (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Strategik Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh Arifudin Husain adalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan disiplin kerja karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, serta untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran kuesioner tersebut dengan melalui prosedur analisis data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dan jumlah sampel sebanyak 57 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikansi (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja karyawan saat ini sudah baik. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap disiplin kerja adalah sebesar 0,896. Hal ini berarti jika kompensasi naik 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,896. Korelasi *Product Moment* didapat nilai r_{xy} sebesar 0,915 yang artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol. Hasil dari

koefisien determinasi sebesar 0,837. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 83,7% kompensasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan besarnya nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $16,830 > 2,004$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.050 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Strategic Pestcontrol.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin Husain dengan penelitian ini adalah Arifudin Husain menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. sedangkan penelitian ini menggunakan metode survey. Tempat penelitian juga berbeda, Arifudin Husain melakukan penelitian pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifudin Husain adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data dan analisis data juga sama-sama menggunakan regresi linier sederhana dan dengan menggunakan uji t .

Setiawan (2017) dengan penelitiannya berjudul Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). Pertanyaan pokok dalam penelitian ini adalah apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja khususnya pada staf studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT. Peneliti mengambil data dengan menggunakan kuesioner pada PNS studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT yang berjumlah 41 orang. Variabel penelitian yang peneliti angkat adalah kompensasi dan disiplin kerja dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Untuk uji regresi linier sederhana didapatkan nilai konstanta sebesar 7,686 yang berarti pada saat pemberian kompensasi (X) sama dengan nol maka disiplin kerja (Y) sebesar 7,686. Nilai koefisien regresi ditemukan nilai positif sebesar 0,619 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien regresi juga menunjukkan jika implikasi variabel kompensasi naik 1 satuan maka disiplin kerja akan naik sebesar 0,619. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,624 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,389 yang berarti implikasi variabel kompensasi mempengaruhi 38,9%

terhadap disiplin kerja. Peneliti kemudian menguji hipotesis dengan melihat nilai T hitung dan didapatkan 4,983 yang jauh lebih tinggi dari nilai T tabel untuk n 41 sebesar 1,638 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak atau dengan kata lain Implikasi dari Kompensasi (X) Disiplin Kerja (Y). Melalui proses pengumpulan data dan pengujian dengan metode kuantitatif peneliti kemudian menyimpulkan bahwa implikasi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada studi Pegawai Negeri Sipil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dengan penelitian ini adalah Setiawan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. sedangkan penelitian ini menggunakan metode survey. Tempat penelitian juga berbeda, Setiawan melakukan penelitian pada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi sebagai variabel independen dan disiplin kerja sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel sama-sama menggunakan sampel jenuh, dan teknik pengumpulan data sama-sama menggunakan kuesioner dan analisis data juga sama-sama menggunakan regresi linier sederhana dan dengan menggunakan uji t.

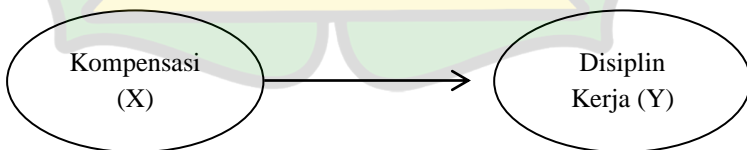
2.5 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir berguna untuk mempermudah penulis di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, dan dalam penelitian ini penulis memilih faktor kompensasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Berdasarkan penjabaran teori dan penelitian terkait diatas, maka penulis menyimpulkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X) sebagai variabel bebas dan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2023)

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Teori peneguhan, Hukum akibat oleh E.L Thorndike dalam Neo (2011) menyatakan bahwa suatu respon yang diikuti oleh reward akan cenderung diulangi dimasa yang akan datang. Implikasinya bagi manajemen kompensasi adalah kinerja yang diikuti oleh *reward* (uang) akan mengakibatkan bertambahnya kinerja yang tinggi dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan cenderung terjadi dimasa mendatang. Dengan pemikiran yang sama, disiplin kerja yang tidak diikuti dengan *reward* akan membuat disiplin kerja tersebut hilang dikemudian hari. Teori ini menekankan pentingnya pengalaman *reward* yang benar-benar dialami oleh seorang karyawan.

Faktor penting yang diduga dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan aktivitas seperti pekerjaan adalah dapat dilihat dari kompensasi yang diterimanya. Dari sudut pandang instansi, pemberian kompensasi atau balas jasa merupakan biaya yang harus dikeluarkan oleh pihak instansi kepada para karyawannya untuk kelangsungan hidup bagi setiap karyawan, dengan terpenuhinya kompensasi maka disiplin kerjapun akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian di atas senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2014) yang menyatakan bahwa

kompensasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. Kompensasi yang diberikan akan memberikan dampak pada disiplin kerja. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan motivasi kerja yang berdampak pada meningkatnya disiplin kerja.

Kompensasi yang diberikan terhadap pengorbanan yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan kadang menjadi tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan, hal ini berkaitan dengan kecenderungan manusia untuk memperoleh keberhasilan dan nilai lebih dari pengorbanan yang dilakukannya.

Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui prestasi kerja. Penilaian prestasi disamping dapat menentukan jumlah kompensasi yang diberikan, juga digunakan untuk peningkatan karir para karyawannya dan juga untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawannya (Kasmir, 2014). Rencana gaji pada umumnya digunakan untuk menggiatkan, mengarahkan, atau mengendalikan perilaku karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja seseorang, apabila kompensasi telah memenuhi kebutuhan seseorang karyawan maka akan menimbulkan disiplin kerja karyawan.

Dari pernyataan tersebut, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah:

H_a = Pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau angket. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yang meliputi empiris atau konkret, objektif, terukur, dan sistematis, adapun data pada penelitian ini akan berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi atau peristiwa secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan atau fenomena yang di selidiki dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mencari dan mengumpulkan semua informasi yang berhubungan dengan pemberian kompensasi dan kinerja karyawan dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) yang menggunakan rumus statistik.

Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang bertujuan memperoleh gambaran seutuhnya mengenai suatu hal menurut pandangan manusia yang diteliti, sehingga berkaitan dengan persepsi, ide, pendapat atau kepercayaan, yang tidak dapat diukur

dengan angka (Bungin, 2015). Sedangkan Moleong (2018) menegaskan bahwa penelitian kuantitatif bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian. Seluruh data yang diperoleh akan diproses dan diolah dengan analisa kuantitatif. Kemudian dicari pengaruh pemberian kompensasi (variabel X) terhadap kinerja karyawan (Variabel Y) pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumusan asosiatif, yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Sedangkan untuk bentuk hubungannya digunakan hubungan kausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, di dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) untuk dibuktikan hubungan sebab akibatnya yaitu pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

3.2 Populasi Dan Sampel

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 (Sugiyono, 2017). Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini belum diketahui, sehingga peneliti belum menentukan jumlah sampel yang akan diteliti (Sugiyono, 2017). Penelitian ini akan menggunakan *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang diambil, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 50 orang.

3.3 Sumber Data

Sumber data terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden yang dibagikan dalam bentuk pertanyaan mengenai masalah riset yang sedang diteliti dengan tujuan untuk mengetahui jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh pemberian

kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah tahap yang dilakukan untuk dapat memperoleh data serta keterangan yang dapat membantu dalam mendapatkan informasi yang dapat menyelesaikan sebuah penelitian. Adapun tujuan lainnya adalah untuk mendukung penelitian sehingga diperlukan sejumlah sejumlah data yang mampu memperkuat dan mempertegas penelitian (Sugiyono, 2017).

Secara garis besar penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden dengan mengajukan kuesioner kepada responden. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

Pertanyaan dan pernyataan yang diajukan dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert (*method of summated ratings*). Menurut Sugiyono (2017), skala likert adalah skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Sopingi (2015) menerangkan bahwa para peneliti sering menggunakan skala Likert

dalam bentuk modifikasi atau simplifikasi, adapun pilihan yang sering disimplikasikan menjadi empat pilihan jawaban saja, misalnya: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Dari penjelasan diatas, maka penilaian skala likert dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Penilaian pada Skala Likert

Pilihan Kategori	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah (2023)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

3.5.1 Definisi Variabel Penelitian

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Berikut penjelasannya:

1. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel independen adalah kompensasi

yang diberi simbol (X) dengan indikator yang telah di kembangkan oleh Febiananda (2017) yakni a) Gaji/upah; b) Insentif; c) Tunjangan; dan d) Fasilitas.

- Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan yang diberi simbol (Y) dengan indikator yang telah di kembangkan oleh Sari (2015) yaitu a) Ketepatan waktu; b) Pemanfaatan sarana; c) Tanggung jawab; dan d) Ketaatan pada aturan.

3.5.2 Operasionalisasi Variabel

Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa operasional variabel adalah sebuah metode yang berguna untuk mengukur suatu variabel dengan cara melihat pada indikator dan dimensi dari satu variabel tersebut. Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi dan disiplin kerja. Berikut tabel operasional yang telah dirumuskan, yaitu

Tabel 3.2

A Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017).	a. Gaji / upah b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas (Febiananda, 2017)	Interval

Tabel 3.2-Lanjutan

No	Variabel	Deskripsi	Indikator	Skala
2	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja juga merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018)	a. Ketepatan waktu b. Pemanfaatan sarana c. Tanggung jawab d. Kataatan pada aturan (Sari, 2015)	Interval

Sumber: Data diolah (2023)

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan yaitu kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk mencari *degree of freedom* (df)= $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar r tabel dan nilai r positif maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan atau variabel tersebut valid.

2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butiran pernyataan atau variabel tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $>$ 0.60.

Menurut Ghazali (2018) kriteria dalam penilaian uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila hasil koefisien alpha lebih besar dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien alpha lebih kecil dari taraf signifikan 60% atau 0,60 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak (Ghozali,

2018). Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan metode analisis grafik histogram dan normal *probability plot*. Analisis grafik histogram merupakan salah satu cara untuk melihat normalitas residual yang membandingkan antara data distribusi yang mendekati normal. Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *probability plot* adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Cara mendeteksi heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai

prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dasar analisisnya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Ghozali (2018) Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen apakah positif atau negatif, signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Suatu pengaruh dan hubungan dikatakan positif apabila kenaikan atau penurunan diikuti oleh kenaikan atau penurunan Y, begitu pada sebaliknya dengan menggunakan alat bantu *software SPSS* Versi 23 (*IBM-Statistic*). Model regresi yang dikembangkan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen (Disiplin Kerja)

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Independen (Kompensasi)

e = *error term*

3.9 Pengujian Hipotesis

Sebagai langkah terakhir dari analisis data adalah pengujian hipotesis. Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistika parametris, antara lain dengan menggunakan t-test untuk satu sampel, korelasi, dan regresi, analisis varian dan t-test untuk dua sampel (Sugiyono, 2017). Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan diuji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linear. Langkah selanjutnya untuk melakukan uji keberartian regresi adalah dengan uji t.

Menurut Ghozali (2018) uji t adalah suatu uji hipotesis yang dilakukan guna mengetahui keberartian koefisien regresi. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dalam pengujian hipotesis melalui uji t ini, tingkat kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% atau 0.05 pada taraf signifikansi 95% dengan kriteria uji t:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_a diterima (H_o ditolak)

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak (H_o diterima)

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis utama pada penelitian ini dapat ditulis sebagai berikut:

H_a : = artinya terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

H_0 : = artinya tidak terdapat pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

3.10 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi dapat diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi atau Adjusted R Square. Koefisien determinasi juga menjelaskan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Melalui angka koefisien determinasi, kita dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Independen dalam model persamaan regresi dapat menjelaskan variabel dependen dibandingkan dengan variabel lain di luar model.

Angka koefisien determinasi adalah di antara 0 (nol) hingga 1 (satu). Semakin mendekati angka 1, maka dapat dikatakan sebuah variabel bebas semakin besar kemampuannya dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Sebaliknya, semakin mendekati angka 0, maka dapat dikatakan bahwa sebuah variabel semakin kecil kemampuannya dalam menjelaskan variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Berdirinya Bank Aceh yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas merupakan prakarsa dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan.

Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama Bank Kesejahteraan Atjeh, NV. Dengan modal dasar ditetapkan Rp25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan Nomor 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan Nomor J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960. Pada saat itu Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi.

Dengan ditetapkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan

Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat Nomor 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaris di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-44411.AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia Nomor 12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor KEP- 44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK

kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Kemudian, sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir 2021 Bank Aceh telah memiliki 515 jaringan Kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 27 Kantor Cabang, 95 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 25 Payment Point, 12 Mobil Kas dan 316 unit ATM dan 12 Unit CRM tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan. (bankaceh.co.id)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket mengenai pengaruh pemberian kompensasi pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Angket dibagikan kepada 50 orang karyawan pada Bank Syariah yang telah ditentukan sebagai sampel dengan pengukuran menggunakan *skala likert*. Tujuan dari pengujian regresi adalah mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh

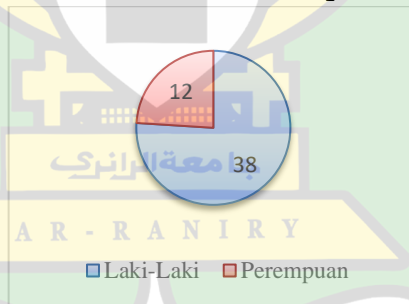
antar variabel. Untuk mencari pengaruh variabel pemberian kompensasi (X) terhadap variabel disiplin kerja (Y) digunakan rumus korelasi *product moment* yang terdapat dalam bab III.

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama berkerja dan pendapatan responden. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi responden tersebut, diantaranya:

4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki laki dan perempuan. Berikut adalah gambar karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Gambar 4.1
Grafik Jenis kelamin Responden



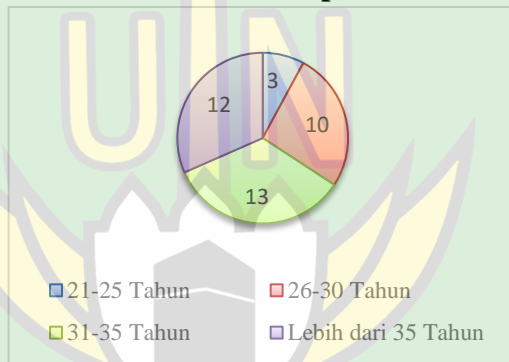
Berdasarkan gambar 4.1 dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini mayoritas berjenis kelamin Laki-laki. Sebanyak 76% atau 38 responden yang mengisi kuesioner adalah laki-laki. Sebaliknya, sebanyak 24% atau 12 orang yang mengisi kuesioner adalah perempuan. Dengan demikian jumlah karyawan Bank

Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat yang mengisi kuesioner lebih banyak laki-laki.

4.2.1.2 Usia Responden

Responden dari penelitian ini kemudian dikategorikan berdasarkan usia. Responden penelitian dibagi ke dalam usia 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan lebih dari 35 tahun. Berikut gambar dari karakteristik responden berdasarkan usianya:

Gambar 4.2
Grafik Usia Responden

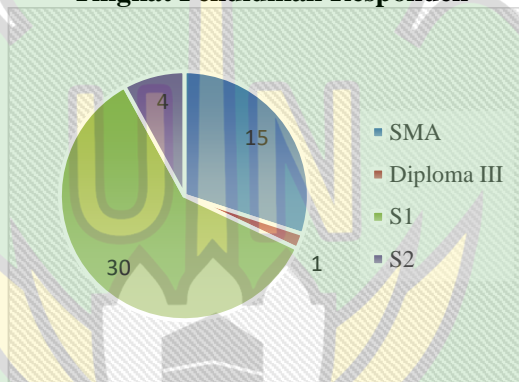


Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa responden dari penelitian ini yang merupakan karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat berusia 21-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6%. Responden yang mengisi kuesioner berusia 26-30 tahun memiliki presentase 20%. Responden yang usia 31-35 tahun yaitu 26% atau 13 responden yang mengisi angket dengan usia lebih dari 35 tahun yaitu 22% atau 12 responden. Dengan demikian responden yang usianya di atas 31 tahun lebih banyak mengisi angket penelitian.

4.2.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengukur tingkat intelektual seseorang. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula tingkat intelektualnya. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan disajikan pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

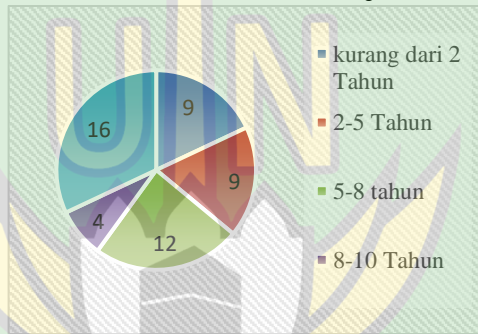


Berdasarkan Gambar 4.3 diketahui latar belakang pendidikan responden adalah dari SMA sampai Pasca Sarjana. Jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 15 orang atau 30%, kemudian responden yang berpendidikan D3 berjumlah 1 orang atau 2%, responden yang latar pendidikan Sarjana berjumlah 30 orang atau 60% dan responden yang latar pendidikan Pasca Sarjana berjumlah 4 orang atau 8%. Dengan demikian usia reponden dalam penelitian ini pada umumnya berlatar belakang pendidikan Sarjana.

4.2.1.4 Lama Bekerja Responden

Responden dikategorikan berdasarkan lama bekerja yang dapat dilihat seberapa loyal dalam mereka bekerja di Bank Syariah tersebut. Pengelompokan ini dibagi kedalam 5 kategori yaitu kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, 5-8 tahun, 8-10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Berikut gambar karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat:

Gambar 4.4
Grafik Lama Bekerja

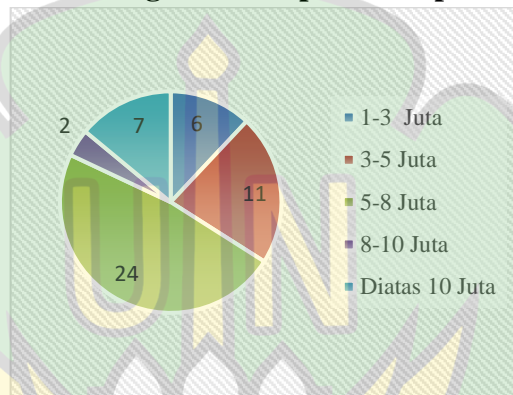


Berdasarkan Gambar 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah karyawan dengan lama diatas 10 tahun. Sebanyak 32% atau 16 responden adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun. Kemudian disusul oleh karyawan yang bekerja antara 5-8 tahun sebanyak 12 orang atau 24%. Karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun dan 2-5 tahun sama jumlah yaitu 9 orang atau sebesar 18%. Karyawan yang bekerja selama 8-10 tahun adalah responden yang paling sedikit dalam penelitian ini yaitu 8% atau 4 orang karyawan.

4.2.1.5 Tingkat Pendapatan Responden

Keragaman responden berdasarkan tingkat penghasilan atau pendapatan per bulan dapat ditunjukkan pada Gambar 4.5 berikut ini:

Gambar 4.5
Grafik Tingkat Pendapatan Responden



Berdasarkan karakteristik tingkat pendapatan responden pada Gambar 4.5 menunjukkan bahwa, karakteristik responden dengan penghasilan per bulan antara Rp 1.000.000 - Rp 3.000.000 sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, responden dengan penghasilan per bulan antara Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000 sebanyak 11 orang dengan presentase 22%, responden dengan penghasilan per bulan antara Rp 5.000.000 - Rp 8.000.000 sebanyak 24 orang dengan presentase 48%, responden dengan penghasilan per bulan antara Rp 8.000.000 - Rp 10.000.000 sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, dan responden dengan penghasilan per bulan lebih dari Rp 10.000.000 sebanyak 7 responden dengan presentase 14%. Sebagian besar responden

dalam penelitian ini adalah berpenghasilan antara Rp 5.000.000 - Rp 8.000.000 yaitu sebesar 48%.

4.2.2 Karakteristik Jawaban Responden

4.2.2.1 Karakteristik Jawaban Responden Variabel

Kompensasi

Persepsi responden terhadap variabel kompensasi merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan	0	0	7	38	5	3,96
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab	0	0	6	33	11	4,10
3	Gaji yang diberikan tepat pada waktunya	0	0	8	29	13	4,10
4	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	0	0	7	27	16	4,18
5	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	0	0	8	28	14	4,12
6	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan	0	0	10	25	15	4,10
7	Lembaga memberikan dana pensiun	0	0	1	31	18	4,34

Tabel 4.1-Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
8	Lembaga memberikan asuransi kesehatan	0	0	7	23	20	4,26
9	Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan	0	0	14	28	8	3,88
10	Lembaga menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan	0	0	2	23	25	4,46
11	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai	0	0	5	25	20	4,30
Rerata							4,16

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa rata-rata nilai kompensasi sebesar 4,16. Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel kompensasi adalah setuju.

4.2.2.2 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Disiplin

Kerja

Persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja merupakan jawaban dari semua responden yang dijawab dalam kuesioner. Persepsi responden untuk variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
1	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor setiap harinya	0	0	10	32	8	3,96

Tabel 4.2-Lanjutan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Rata-rata
2	Saya harus pulang dari lembaga sesuai dengan jam yang telah ditentukan	0	0	0	45	5	4,10
3	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik selama bekerja	0	0	0	42	8	4,16
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0	0	6	18	26	4,40
5	Peraturan yang telah ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan	0	0	11	15	24	4,26
6	Saya harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan	0	0	0	32	18	4,36
7	Saya selalu mengenakan tanda pengenal	0	0	5	36	9	4,08
8	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan yang telah ditentukan Lembaga	0	0	8	27	15	4,14
9	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan apabila melanggar	0	0	6	36	8	4,04
Rerata							4,17

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa rata-rata nilai disiplin kerja sebesar 4,17. Hal ini berarti bahwa persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja adalah setuju.

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, untuk pengujian validitas peneliti menggunakan angket yang terdiri dari 11 pernyataan tentang

Pemberian Kompensasi (variabel X) dan 9 pertanyaan tentang disiplin kerja (Y) sehingga jumlah keseluruhan pernyataannya adalah 21 butir pernyataan.

Untuk mengukur validitas, peneliti mengedarkan angket kepada 50 orang karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh barat, kemudian hasil angket tersebut peneliti masukkan ke dalam tabel untuk menghitung nilai koefisien. Hasil nilai koefisien dari penelitian ini, diuji secara statistik dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dibantu dengan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.0 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Data

No	Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
1	1	Kompensasi (X)	0,601	0,235	Valid
2	2		0,640	0,235	Valid
3	3		0,721	0,235	Valid
4	4		0,561	0,235	Valid
5	5		0,748	0,235	Valid
6	6		0,757	0,235	Valid
7	7		0,685	0,235	Valid
8	8		0,732	0,235	Valid
9	9		0,838	0,235	Valid
10	10		0,646	0,235	Valid
11	11		0,621	0,235	Valid

Tabel 4.3–Lanjutan

No	Pernyataan	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.
12	1	Disiplin Kerja (Y)	0,554	0,235	Valid
13	2		0,592	0,235	Valid
14	3		0,667	0,235	Valid
15	4		0,689	0,235	Valid
16	5		0,816	0,235	Valid
17	6		0,764	0,235	Valid
18	7		0,690	0,235	Valid
19	8		0,776	0,235	Valid
20	9		0,596	0,235	Valid

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat semua nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , Semua item pernyataan dari pemberian kompensasi dan disiplin kerja, dinyatakan valid. Dengan demikian angket dapat digunakan untuk penelitian pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pernyataan telah valid. Adapun Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten dan dapat dipercaya. Sama halnya dengan uji validitas, uji reliabilitas juga mengedarkan angket kepada sampel sebanyak 50 orang karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Setelah peneliti selesai melakukan penyebaran angket dan memperoleh hasil, kemudian peneliti memasukkan data tersebut ke dalam rumus uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan program

SPSS 23.0. Butir pernyataan kuesioner dikatakan reliabel (handal) jika *cronbach' alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel apabila *cronbach' alpha* <0,60. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach' Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi	0,888	Handal
2	Disiplin kerja	0,847	Handal

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu variabel pemberian kompensasi (X) diperoleh nilai *Cronbach' Alpha* sebesar 0,888, dan variabel disiplin kerja (Y) diperoleh *Cronbach' Alpha* sebesar 0,847. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan pernyataan pada setiap variabel dinyatakan handal / reliabel karena memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

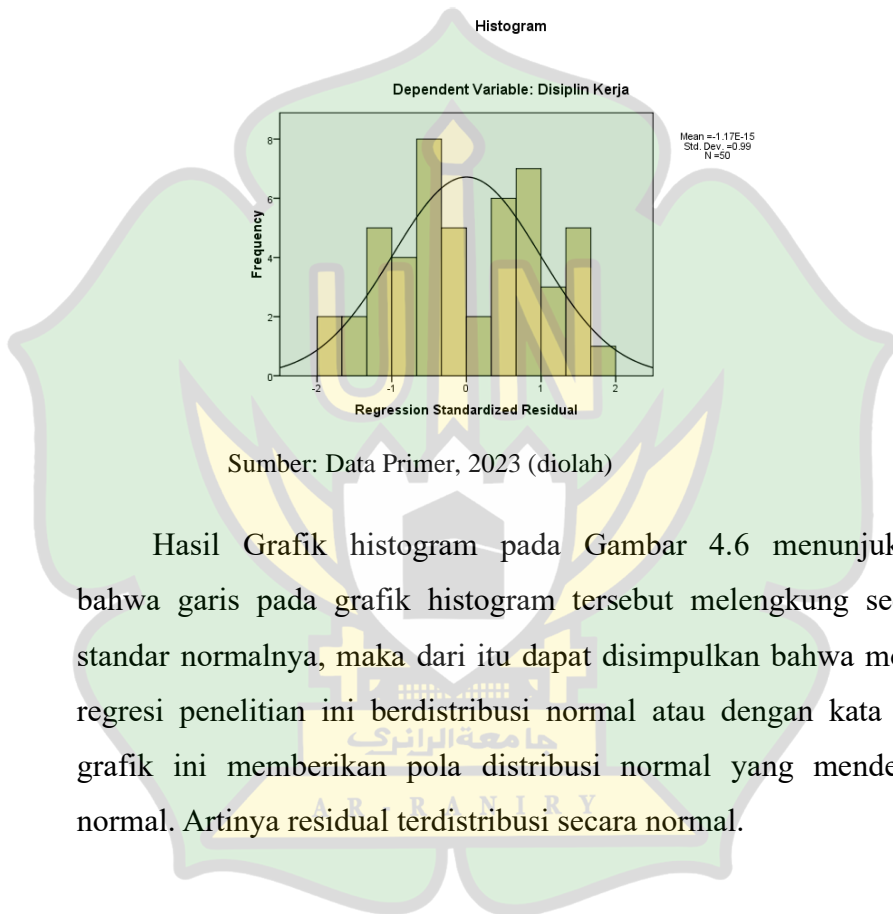
4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji sebuah model regresi apakah variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode analisis grafik histogram dan metode normal *probability plot*.

Berikut gambar 4.6 adalah pengujian menggunakan analisis grafik histogram.

Gambar 4.6
Hasil Uji Normalitas (Histogram)

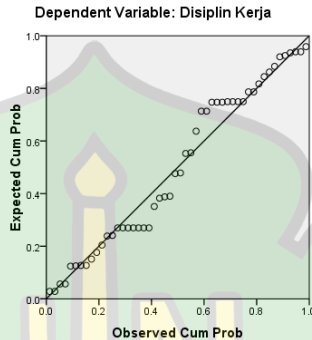


Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Hasil Grafik histogram pada Gambar 4.6 menunjukkan bahwa garis pada grafik histogram tersebut melengkung secara standar normalnya, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal atau dengan kata lain grafik ini memberikan pola distribusi normal yang mendekati normal. Artinya residual terdistribusi secara normal.

Gambar 4.7 Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



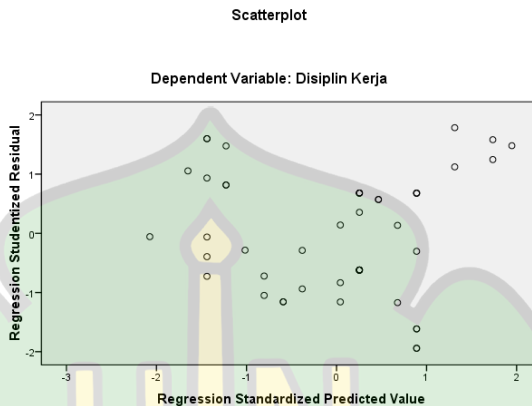
Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Pada Gambar 4.7 Grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti arah garis diagonal, artinya residual terdistribusi secara normal.

4.2.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk melihat apakah terdapat kesamaan variabel dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lainnya. Berikut Gambar 4.8 adalah pengujian heteroskedastisitas.

Gambar 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot*)



Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Gambar 4.8 dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas karena sebaran titik-titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu.

4.2.5 Hasil Uji Determinasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket mengenai pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Angket dibagikan kepada sampel sebanyak 50 karyawan pada Bank Syariah tersebut. Tujuan dari pengujian regresi adalah mengetahui bagaimana menghitung suatu perkiraan atau persamaan regresi yang akan menjelaskan pengaruh hubungan antar dua variabel.

Tabel 4.5
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.214	.198	3.109	1.387

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.5, maka diperoleh nilai korelasi (R) antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 0,463. Berdasarkan tabel 3.4 pada BAB III, interpretasi angka indeks korelasi *product moment* diketahui bahwa nilai $r_{xy} = 0,463$ terletak pada rentang nilai $r = 0,40 - 0,599$, yang berarti terdapat pengaruh yang cukup kuat antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan tabel tersebut, koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0,214 yang berarti bahwa pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat sebesar 21,4 % sedangkan sisanya 78,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai ini menunjukkan pengaruh yang rendah, maka dapat disimpulkan tingkat pengaruh antara variabel pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat adalah kecil.

4.2.6 Hasil Regresi Linier Sederhana

Untuk menghitung pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat dengan rumus regresi linier sederhana;

$$Y = a + bX + e$$

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh:

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	t _{tabel} α = 0,05
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,926	4,328		5,067	2,010
	Pemberian kompensasi	.340	.094	.463	3,617	

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, 2023 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.6, diperoleh hasil hasil persamaan regresi antara variabel X dan Y yaitu

$$Y = 21,926 + 0,340X.$$

Dengan demikian, nilai konstanta $b = 0,340$ dan nilai konstanta $a = 21,926$. Adapun persamaan regresi linear sederhana di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta a yaitu 21,926 menjelaskan bahwa faktor pemberian kompensasi tidak ada peningkatan, maka peningkatan disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat akan tetap sebesar 21,926.

2. Konstanta b yaitu 0,340 menjelaskan bahwa apabila pemberian kompensasi naik satu satuan, maka nilai peningkatan disiplin kerja akan meningkat 0,340 atau 34%. Artinya Semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja.

4.2.7 Pembuktian Hipotesis

Setelah melakukan tabulasi angket, tahap selanjutnya adalah pembuktian hipotesis. Pada BAB III hipotesis yang telah penulis tetapkan adalah:

- a. Hipotesis alternatif (H_a) = terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.,
- b. Hipotesis awal (H_o) = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, jika: $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan menolak H_o , dan sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan menolak H_a .

Untuk mendapat gambaran tentang penelitian serta diterima atau tidaknya hipotesis maka akan digunakan uji statistik yaitu uji t menggunakan SPSS 23.0. Berdasarkan Tabel 4.6, nilai “ t ”, diperoleh hasil bahwa $df = n - k$, $50 - 2 = 48$. dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010 sedangkan

t_{hitung} besarnya 3,617 jelas terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t -hitung dengan jumlah sampel 50 diperoleh nilai t -hitung kompensasi sebesar 3,617 dengan $>$ dari nilai t -tabel 2,010 pada taraf signifikan 5 %, maka terlihat bahwa hipotesis H_a yang diajukan diterima dan menolak hipotesis H_o , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan

perkembangan karyawan. Apabila program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan probabilitas dan mengembangkan usahanya.

Untuk menjelaskan kompensasi yang ada di Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat, maka dilakukan pembahasan berdasarkan permasalahan hasil observasi dan analisa data yang dilakukan. Werther dan Davis (2016: 408), menyatakan bahwa dengan adanya kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah atau gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.

Kompensasi yang terdiri dari gaji, komisi, insentif dan toleransi jam kerja apabila tidak sesuai yang diharapkan karyawan, artinya kompensasi yang sesuai akan memberikan motivasi kepada karyawan yang bekerja disuatu instansi. Hal ini akan menimbulkan perasaan tidak bosan, sehingga dengan cara demikian dapat mengurangi atau menghindari pemborosan waktu sehingga kinerja

karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, pimpinan harus memperhatikan dan mengetahui kompensasi yang diharapkan dan diperhatikan semua faktor-faktor yang akan meningkatkan kinerja kerja karyawan sebagai acuan untuk meningkatkan hasil kerja para karyawan.

Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2020) yang dalam penelitiannya menemukan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh pemberian kompensasi cukup kuat terhadap disiplin kerja khususnya pada pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat. Begitu juga dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2022) menyimpulkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan

signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan, terbukti bahwa terdapat pengaruh rendah antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh “r” sebesar 0,463 Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang lemah antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah tersebut. Berdasarkan koefisien determinasi nilai R^2 sebesar 0, 214 atau 21,4% pemberian kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, sisanya 78,6% lagi disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat dipengaruhi oleh faktor lain selain pemberian kompensasi seperti Lingkungan Kerja (Hartono, 2022), Motivasi (Mahardika, 2022) dan Kepemimpinan (Aryani, 2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dengan pengolahan serta analisis data, maka dapat diambil kesimpulan: Terdapat pengaruh yang rendah antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 3,617 dengan t_{tabel} pada sampel yang sama = 2,010. Dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ atau 5% diperoleh t_{tabel} sebesar 2,010 sedangkan t_{hitung} besarnya 3,617 jelas terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, terdapat pengaruh positif antara pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat.

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23.0, diperoleh nilai “r” sebesar 0,463. nilai tersebut terdapat berpengaruh yang rendah dari pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat. Dari hasil analisis data, diperoleh r^2 sebesar 0,214 yang menunjukkan adanya pengaruh variabel pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Bank Syariah adalah sebesar 0,214 atau 21,4 % dan sisanya 78,6 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, dapat di kemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya agar dapat meneliti lebih dalam lagi dengan menggunakan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja. Karena dalam penelitian ini pemberian kompensasi hanya berpengaruh 21,4% saja dan sisa 78,6 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.
2. Bagi seluruh karyawan Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat diharapkan agar terus menjaga dan hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja dengan kesadaran dari dalam diri sendiri tanpa mengharapkan kompensasi yang diberikan.
3. Bagi pihak Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat agar dapat selalu memberikan kompensasi kepada karyawan berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan. *Republik Indonesia*.

Ahmad, H. T. (2022). Tinjauan Hukum Islam Tentang Profesi Komika Dalam Stand Up Comedy (Studi Pada Komunitas Stand Up Indo Lampung). *Dissertation*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Andrianto dan Anang Firmansyah. (2019). *Manajemen Bank Syariah Impementasi Teori dan Praktik*. Qiara Media.379

Aryani M, Subiyanto. E Didik, dan Septyarini, E. (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo*, 8(2),215-229.

Bank Aceh. (2022). Penghargaan. Diakses tanggal 1 september 2022, dari https://www.bankaceh.co.id/?page_id=242.

Beta, Ahok A. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja. *Junal Ilmiah Cano Ekonomis*. 4(1),1-10.

Bungin, Burhan. 2015. *Metodelogi Penelitian Sosial Format-Format Kuantitatif Dan Kuantitatif*, Surabaya: Airlangga University Press.

Dewi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja Dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2),20-33.

Efriyanti, E. (2021). Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.

Accentuates Samsung Palembang. *Dissertation*, Universitas Tridianti Palembang.

Febiananda, Dafid Rizky. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Sragen. *Skripsi*. IAIN Salatiga. Diakses melalui <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/view/divisions/FEBI/2017.html>

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

_____ (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hartono. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4),333-341.

Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Ke 21. Yogyakarta: BPFE

Hartatik, Indah Puji. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan: IX. Jakarta: Bumi Aksara.

Husain Arifudin, (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategik Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*, 3(3),277-285.

Indiastuti. Rina. (2014). *Bekerja Profesional dan Cerdas Menurut Islam*. Diakses tanggal 20 November 2022, dari

<https://www.unpad.ac.id/rubrik/bekerja-profesional-dan-cerdas-menurut-islam/>.

- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1),1977–1987.
- Johanariah, J. (2018). *Analisis Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Gembira Loka Yogyakarta. Dissertation*, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1),1-18. DOI: <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Kasmir. (2014). *Manajemen Perbankan*. Edisi Revisi 12. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mahardika dan Aryana Mahayasa (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3),652-660.
- Maisaroh, Faridatul. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pemimpin terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bank Jatin Syariah Cabang Kediri. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Tulungagung.
- Mamik, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: CV. Alfabeta.
- Moleong, J, Lexy, 2018. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi. Jilid. 5, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

- Nawawi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Edisi Revisi, Cetakan ke III. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Neo, Raymond A. John R Hollenbeck. Barry Gerhart. Patrick M. Wright. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 1(01),74-82.
- Rivai, Veithzal. (2019). *Kepemimpinan dan Perilaku Orang*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sari, Puput. Supardi A Bakri. Yuliansyah M Diah. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan*, XII (2),87-96.
- Setiawan, A., Saerang, I., & Kojo, C. (2017). Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsrat). *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 12(2),130-112.
- Siagan, Sondang, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 8(4),1-12.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Widayati, K. D., Sitasi, C., & Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta*, 3(1),17-24.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 10(1),62-76.
- Zainal, Veithzal Rivai., Bassalamah, Salim., dan Muhammad, Natsir. (2019). *Islamic Human Capital Management Manajemen Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan PT. Bank Syariah di Meulaboh,

Kab. Aceh Barat

Di Tempat.

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aidil Fitra

Jurusan : Perbankan Syari'ah

Alamat : Jl. Nasional Lr. Salam No. 021 Rundeng, Aceh Barat

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul: **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Bank Syariah di Meulaboh Kabupaten Aceh Barat**. Untuk memenuhi kebutuhan penggalan data, kami mohon Bapak/ Ibu/ Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner yang terlampir. Penulis juga menjamin kerahasiaan data responden, sehingga mohon di isi dengan sebenar-benarnya.

Atas ketersediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/i menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner ini, penulis ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Aidil Fitra
Peneliti

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Tulislah identitas terlebih dahulu pada kolom yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan cermat.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang tersedia sesuai dengan Bapak/ Ibu/ Saudara/i rasakan selama bekerja di Bank Syariah dengan memberikan tanda centang (✓) dengan ketentuan sebagai berikut:

SS : Jika anda Sangat Setuju dengan pernyataan

S : Jika anda Setuju dengan pernyataan

N : Jika anda Netral dengan pernyataan

TS : Jika anda Tidak Setuju dengan pernyataan

STS : Jika anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Umur : < 20 Tahun 31-35 Tahun
 21-25 Tahun > 35 Tahun
 26-30 Tahun
4. Pendidikan : SLTA/Sederajat Strata Satu (S1)
 Diploma-III Pasca Sarjana (S2)
 Diploma-IV
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja : < 2 Tahun 8-10 Tahun
 2-5 Tahun > 10 Tahun
 5-8 Tahun
7. Pendapatan : 1-3 Juta 8-10 Juta
 3-5 Juta Diatas 10 Juta
 5-8 Juta

Kompensasi (X)

No	Uraian Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan					
2	Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
3	Gaji yang diberikan tepat pada waktunya					
4	Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
6	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan					
7	Lembaga memberikan dana pensiun					
8	Lembaga memberikan asuransi kesehatan					
9	Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan					
10	Lembaga menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan					
11	Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai					

Disiplin Kerja (Y)

No	Uraian Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor setiap harinya					
2	Saya harus pulang dari lembaga sesuai dengan jam yang telah ditentukan					
3	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik selama bekerja					
4	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
5	Peraturan yang telah ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan					
6	Saya harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
7	Saya selalu mengenakan tanda pengenal					
8	Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan yang telah ditentukan lembaga					
9	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan apabila melanggar					

Lampiran 2

Output SPSS

Tabulasi Data

No	X											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
6	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
8	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	52
9	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52
10	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
11	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
14	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
17	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
18	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	47
20	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	49
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	42
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	42
23	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
24	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	44
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	46

No	X											Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	50
27	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	48
28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	48
29	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	49
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	47
31	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	43
32	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	43
33	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40
34	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	40
35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	39
36	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	39
37	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	41
38	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
40	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
41	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
42	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
43	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
44	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	50
45	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	39
46	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	39
47	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	39
48	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	39
49	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	36
50	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	40
Jumlah												2290

No	Y									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
6	4	5	4	4	5	4	5	4	4	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
11	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
12	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
13	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
14	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
15	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36
16	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
17	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
18	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
19	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
20	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
21	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
22	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
24	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
26	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
27	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
28	4	4	4	5	5	5	4	5	4	40
29	3	4	4	5	5	5	4	5	4	39
30	5	4	4	4	3	4	4	4	4	36

No	Y									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
31	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
32	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
34	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
35	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
36	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34
37	4	4	4	3	4	4	3	4	5	35
38	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
39	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
40	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
41	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
43	4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
44	4	4	4	4	3	4	4	3	3	33
45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38
46	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
48	4	4	4	3	4	4	3	4	3	33
49	4	4	4	3	4	4	3	3	5	34
50	4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
Jumlah										1875

Frekuensi Karakteristik Responden

Frequencies

[K]Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	38	76.0	76.0	76.0
Perempuan	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-25	5	10.0	10.0	10.0
25-30	14	28.0	28.0	38.0
30-35	15	30.0	30.0	68.0
>35	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SLTA/Sederajat	15	30.0	30.0	30.0
D-III	1	2.0	2.0	32.0
S-1	30	60.0	60.0	92.0
S-2	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2	9	18.0	18.0	18.0
2-5	9	18.0	18.0	36.0
5-8	12	24.0	24.0	60.0
8-10	4	8.0	8.0	68.0
>10	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tingkat Pendapatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	6	12.0	12.0	12.0
3-5	11	22.0	22.0	34.0
5-8	24	48.0	48.0	82.0
8-10	2	4.0	4.0	86.0
>10	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

Frekuensi Tanggapan Responden

Frequencies

[X] Kompensasi

Gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	38	76.0	76.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Gaji yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	33	66.0	66.0	78.0
Sangat Setuju	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Gaji yang diberikan tepat pada waktunya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	29	58.0	58.0	74.0
Sangat Setuju	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Gaji yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	27	54.0	54.0	68.0
Sangat Setuju	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Insentif memberikan semangat yang lebih dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	28	56.0	56.0	72.0
Sangat Setuju	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan membantu saya dalam memenuhi kebutuhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	25	50.0	50.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lembaga memberikan dana pensiun

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	1	2.0	2.0	2.0
Setuju	31	62.0	62.0	64.0
Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lembaga memberikan asuransi kesehatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	14.0	14.0	14.0
Setuju	23	46.0	46.0	60.0
Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya merasa aman dengan asuransi yang diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	14	28.0	28.0	28.0
Setuju	28	56.0	56.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Lembaga menyediakan fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	4.0	4.0	4.0
Setuju	23	46.0	46.0	50.0
Sangat Setuju	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sarana pendukung dan peralatan bekerja yang memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	25	50.0	50.0	60.0
Sangat Setuju	20	40.0	40.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Frequencies

[Y]Disiplin Kerja

Saya selalu hadir tepat waktu di kantor setiap harinya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	10	20.0	20.0	20.0
Setuju	32	64.0	64.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya harus pulang dari lembaga sesuai dengan jam yang telah ditentukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	45	90.0	90.0	90.0
Sangat Setuju	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik selama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	42	84.0	84.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	18	36.0	36.0	48.0
Sangat Setuju	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Peraturan yang telah ditetapkan menjadikan saya termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	22.0	22.0	22.0
Setuju	15	30.0	30.0	52.0
Sangat Setuju	24	48.0	48.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Setuju	32	64.0	64.0	64.0
Sangat Setuju	18	36.0	36.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya selalu mengenakan tanda pengenal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	10.0	10.0	10.0
Setuju	36	72.0	72.0	82.0
Sangat Setuju	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya selalu mengenakan seragam sesuai dengan yang telah ditentukan lembaga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	8	16.0	16.0	16.0
Setuju	27	54.0	54.0	70.0
Sangat Setuju	15	30.0	30.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan apabila melanggar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	6	12.0	12.0	12.0
Setuju	36	72.0	72.0	84.0
Sangat Setuju	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	



Hasil Uji Validitas Variabel X

[X] Kompensasi

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	Total
x1 Pearson Correlation	1	.299*	.397**	.649**	.517**	.538**	.293*	.210	.487**	.137	.102	.601**
Sig. (2-tailed)		.035	.004	.000	.000	.000	.039	.144	.000	.342	.479	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x2 Pearson Correlation	.299*	1	.843**	.165	.288*	.224	.494**	.491**	.459**	.286*	.353*	.640**
Sig. (2-tailed)	.035		.000	.252	.042	.118	.000	.000	.001	.044	.012	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x3 Pearson Correlation	.397**	.843**	1	.291*	.402**	.335*	.504**	.577**	.460**	.311*	.366**	.721**
Sig. (2-tailed)	.004	.000		.040	.004	.018	.000	.000	.001	.028	.009	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x4 Pearson Correlation	.649**	.165	.291*	1	.653**	.703**	-.004	-.015	.332*	.153	.253	.561**
Sig. (2-tailed)	.000	.252	.040		.000	.000	.980	.917	.019	.290	.076	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x5 Pearson Correlation	.517**	.288*	.402**	.653**	1	.893**	.296*	.332*	.692**	.227	.249	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.042	.004	.000		.000	.037	.019	.000	.113	.081	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x6 Pearson Correlation	.538**	.224	.335*	.703**	.893**	1	.294*	.320*	.683**	.284*	.335*	.757**
Sig. (2-tailed)	.000	.118	.018	.000	.000		.038	.023	.000	.045	.018	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x7 Pearson Correlation	.293*	.494**	.504**	-.004	.296*	.294*	1	.825**	.539**	.691**	.358*	.685**
Sig. (2-tailed)	.039	.000	.000	.980	.037	.038		.000	.000	.000	.011	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x8 Pearson Correlation	.210	.491**	.577**	-.015	.332*	.320*	.825**	1	.694**	.661**	.459**	.732**
Sig. (2-tailed)	.144	.000	.000	.917	.019	.023	.000		.000	.000	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x9 Pearson Correlation	.487**	.459**	.460**	.332*	.692**	.683**	.539**	.694**	1	.469*	.469**	.838**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.019	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x10 Pearson Correlation	.137	.286*	.311*	.153	.227	.284*	.691**	.661**	.469**	1	.714**	.646**
Sig. (2-tailed)	.342	.044	.028	.290	.113	.045	.000	.000	.001		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
x11 Pearson Correlation	.102	.353*	.366**	.253	.249	.335*	.358*	.459**	.469**	.714**	1	.621**
Sig. (2-tailed)	.479	.012	.009	.076	.081	.018	.011	.001	.001	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total Pearson Correlation	.601**	.640**	.721**	.561**	.748**	.757**	.685**	.732**	.838**	.646**	.621**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Y

[Y] Disiplin Kerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	Total
y1	Pearson Correlation	1	.468**	.394**	.039	.316*	.468**	.330*	.316*	.258	.554**
	Sig. (2-tailed)		.001	.005	.790	.025	.001	.019	.025	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y2	Pearson Correlation	.468**	1	.582**	.192	.310*	.306*	.586**	.231	.480**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.181	.028	.031	.000	.106	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y3	Pearson Correlation	.394**	.582**	1	.378**	.406**	.241	.768**	.237	.484**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.007	.003	.092	.000	.098	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y4	Pearson Correlation	.039	.192	.378**	1	.537**	.469**	.574**	.574**	.230	.689**
	Sig. (2-tailed)	.790	.181	.007		.000	.001	.000	.000	.108	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y5	Pearson Correlation	.316*	.310*	.406**	.537**	1	.698**	.383**	.689**	.404**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.025	.028	.003	.000		.000	.006	.000	.004	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y6	Pearson Correlation	.468**	.306*	.241	.469**	.698**	1	.284*	.721**	.338*	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.031	.092	.001	.000		.046	.000	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y7	Pearson Correlation	.330*	.586**	.768**	.574**	.383**	.284*	1	.313*	.278	.690**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000	.006	.046		.027	.050	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y8	Pearson Correlation	.316*	.231	.237	.574**	.689**	.721**	.313*	1	.384**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.025	.106	.098	.000	.000	.000	.027		.006	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
y9	Pearson Correlation	.258	.480**	.484**	.230	.404**	.338*	.278	.384**	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.070	.000	.000	.108	.004	.016	.050	.006		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	.554**	.592**	.667**	.689**	.816**	.764**	.690**	.776**	.596**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

[X] Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	41.84	19.770	.527	.883
X2	41.70	19.153	.559	.881
X3	41.70	18.337	.645	.875
X4	41.62	19.261	.454	.888
X5	41.68	18.100	.676	.873
X6	41.70	17.765	.681	.873
X7	41.46	19.233	.620	.878
X8	41.54	18.009	.651	.875
X9	41.92	17.544	.788	.866
X10	41.34	19.127	.566	.880
X11	41.50	18.949	.525	.883

[Y]Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.54	10.090	.415	.847
Y2	33.40	10.898	.530	.840
Y3	33.34	10.474	.601	.833
Y4	33.10	9.194	.558	.834
Y5	33.24	8.145	.711	.816
Y6	33.14	9.715	.695	.820
Y7	33.42	9.800	.596	.828
Y8	33.36	8.888	.679	.818
Y9	33.46	10.131	.482	.839

Hasil Uji Regresi

[X] Kompensasi [Y] Disiplin Kerja

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Disiplin Kerja	37.50	3.471	50
Kompensasi	45.80	4.725	50

Correlations

		Disiplin Kerja	Kompensasi
Pearson Correlation	Disiplin Kerja	1.000	.463
	Kompensasi	.463	1.000
Sig. (1-tailed)	Disiplin Kerja	.	.000
	Kompensasi	.000	.
N	Disiplin Kerja	50	50
	Kompensasi	50	50

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.463 ^a	.214	.198	3.109	1.387

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	126.494	1	126.494	13.085	.001 ^a
Residual	464.006	48	9.667		
Total	590.500	49			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.926	4.328		5.067	.000
Kompensasi	.340	.094	.463	3.617	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

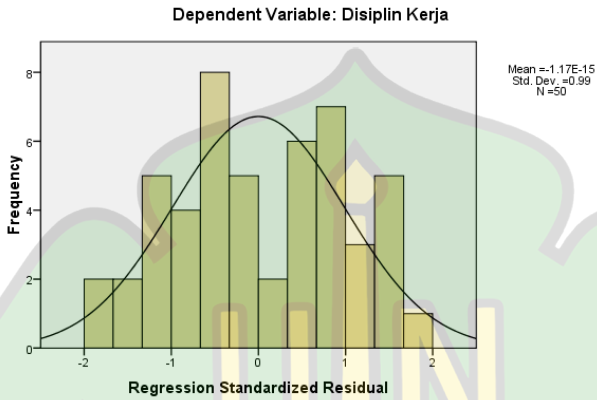
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34.17	40.63	37.50	1.607	50
Std. Predicted Value	-2.074	1.947	.000	1.000	50
Standard Error of Predicted Value	.440	1.021	.602	.157	50
Adjusted Predicted Value	34.19	40.16	37.47	1.599	50
Residual	-5.928	5.392	.000	3.077	50
Std. Residual	-1.907	1.734	.000	.990	50
Stud. Residual	-1.942	1.784	.005	1.013	50
Deleted Residual	-6.150	5.706	.035	3.227	50
Stud. Deleted Residual	-2.002	1.827	.005	1.025	50
Mahal. Distance	.002	4.302	.980	1.075	50
Cook's Distance	.000	.118	.025	.032	50
Centered Leverage Value	.000	.088	.020	.022	50

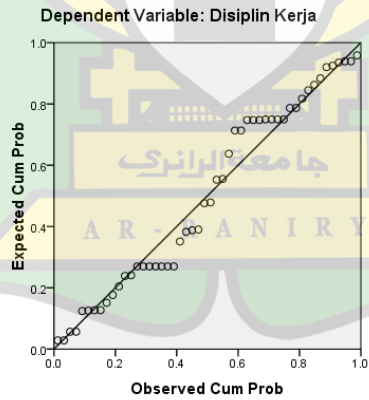
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Charts

Histogram

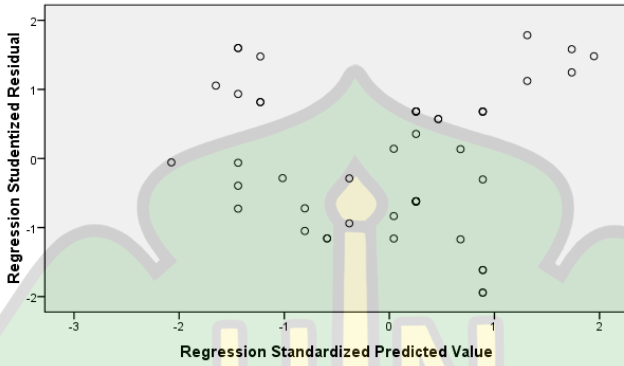


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



Lampiran 3 r tabel (Product momen)

Tabel r untuk df = 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2351	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 4 t-tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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