

**HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEDISIPLINAN KERJA PADA
PEGAWAI RS BANGKATAN BINJAI**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebahagian Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Psikologi*

OLEH:

HELFAN BASTANTA KETAREN

15.860.0235



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN
KEDISIPLINAN KERJA PADA PEGAWAI RS
BANGKATAN BINJAI**

NAMA MAHASISWA : HELFAN BASTANTA KETAREN

NO. STAMBUK : 15.860.0235

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog) (Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang

09 Oktober 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

09 Oktober 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA



DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. **Drs. Mulia Siregar M.Psi**
2. **Laili Alfita, S.Psi, MM, Mpsi, Psikolog**
3. **Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog**
4. **Hairul Anwar Dalimunthe S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN

The image shows three handwritten signatures in blue ink, each written over a horizontal line. These signatures correspond to the members of the exam board listed on the left.

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Helfan Bastanta Ketaren
NPM : 15.860.0235
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : .Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan

14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Helfan Bastanta Ketaren)

Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai

Helfan Bastanta Ketaren

15.860.0235

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja, dengan asumsi semakin baik Kompensasi maka Kedisiplinan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kedisiplinan Kerja semakin buruk. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 82 Pegawai RS. Bangkatan Binjai. Alat ukur penelitian menggunakan skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri menurut Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri kedisiplinan kerja adalah :Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan. Skala Kompensasi aspek-aspek kompensasi menurut Prakoso (2011) yaitu : Kompensasi finansial secara langsung, Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi non financial. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Hasil penelitian: Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,276$ Ini menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 27,6%. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 70 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 79,37 dan kedisiplinan kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 67,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 74,39. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 82,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 103,54 dan disiplin kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 55 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 65,80.

Kata kunci: Kedisiplinan Kerja, Kompensasi

The Relationship Compensation with Work Discipline in Hospital Staff. Binjai's appointment

Helfan Bastanta Ketaren

15.860.0235

ABSTRACT

This study aims to determine the Compensation Relationship with Work Discipline in Hospital Staff. Binjai's appointment. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between Compensation and Work Discipline, assuming the better the Compensation, the Work Discipline is increasing or vice versa the lower Compensation the Work Discipline is getting worse. The population in this study was 82 Hospital Staff. Binjai's appointment. The research measuring instrument uses a work discipline scale based on characteristics according to Amriany (2008), stating characteristics of work discipline are: Attendance, Working time, Compliance with orders, Compliance with regulations. Scale of compensation aspects according to Prakoso (2011), namely: Direct financial compensation, indirect financial compensation, non-financial compensation. The data analysis method used in this study is the product moment of Karl Pearson. Results: The determinant coefficient (r^2) of the relationship between the independent variable X and the dependent variable Y was equal to $r^2 = 0.276$. This shows that compensation contributed to work discipline by 27.6%. Based on the results of empirical and hypothetical mean values, it can be concluded that the compensation received is relatively high because the average hypothetical value of 70 is smaller than the average empirical value of 79.37 and the work discipline received is relatively high because the average hypothetical value of 67, 5 is smaller than the empirical mean value of 74.39. Based on the results of the empirical and hypothetical mean values, it can be concluded that the compensation received is high because the hypothetical mean value is 82.5 smaller than the empiric average value of 103.54 and the work discipline received is high because the average value hypothetical 55 is smaller than the average empiric value of 65.80.

Keywords: *Work Discipline, Compensation*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerjasama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya sebagai anak bimbingannya, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
5. Ibu Hairul Anwar S.Psi, M.Psi. selaku pembimbing kedua yang banyak memberikan dorongan, arahan, dan nasehat guna penyempurnaan skripsi ini.

6. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.
7. Sekretaris sidang meja hijau. Terimakasih atas kesediaan waktu dan untuk saran-saran yang telah diberikan kepada peneliti.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah mengajarkan banyak hal mengenai Ilmu Psikologi selama perkuliahan.
9. Terkhusus buat papa S. Ketaren dan mama S. Bangun terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan, dan ketulusannya dalam mendampingi saya. Serta kepada kakak dan adik saya yang senantiasa memberikan dukungan dan nasihat.
10. Ibu dr Rini Sri Amini Mkes yang telah mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian dan ibu Ns.Siti Endang.S.kep yang telah banyak membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
11. Seluruh perawat yang telah banyak membantu dalam penyelesaian karya tulis ini.
12. Rekan-rekan seperjuangan “SEN Squad” yaitu Ridho Aldiansyah Tarigan, Dimas Aqilatul, Janry Sinulingga, M. Fachrulrozy dan Farhan Akbar, terimakasih atas dukungan dan bantuan. Semoga kelak kita sukses bersama. Amin
13. Terimakasih buat PERMATA/muda mudi Gereja yang selalu mendoakan setia PA Permata hingga penulis lanacar ngerjainya.

14. Pacar saya terkasih Jessica br. Tarigan yang telah senantiasa menemani dari awal hingga akhir, membantu, selalu ada dalam mendengar keluh kesah saya dan memberikan semangat untuk menyelesaikan karya tulis ini.
15. Buat teman teman dari "Bk_Brother" yang telah mendukung penuh dengan hakikah hakikah yang mereka berikan dan menghadapi sifat kekanak-anakanku.
16. Serta buat kelas Reg B2 stambuk 2015 dan seluruh teman-teman stambuk 2015
17. Terakhir terima kasih untuk pembaca semua. Jika ada kebenaran yang tersirat, itu semata karena Tuhan. Namun jika ada kesalahan didalamnya, penulis mohon kritik dan saran dari pembaca semua, semoga karya tulis ini dapat berguna dan bermanfaat.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan baik isi maupun tata tulisnya. Untuk itu peneliti mengharapkan saran dan sumbangan pikiran untuk kelengkapan Karya Tulis selanjutnya. Akhir kata tiada yang dapat peneliti berikan sebagai balasan, hanya Tuhan Yang Maha Esa yang dapat membalas atas semua kebaikan dan keikhlasan karena telah memberikan semangat kepada peneliti. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua orang.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
UCAPAN TERIMA KASIH	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pegawai	9
B. Disiplin Kerja.....	10
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	10
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	14
4. Ciri-ciri Disiplin Kerja	16

C.	Kompensasi	18
1.	Pengertian Kompensasi	18
2.	Faktor-faktor Kompensasi	19
3.	Aspek-aspek Motivasi Kerja	20
D.	Hubungan Antara Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja ..	21
E.	Kerangka Konseptual	23
F.	Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tipe Penelitian	24
B.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
C.	Defenisi Operasional	25
D.	Populasi dan Sampel Penelitian	25
E.	Metode Penelitian.....	27
F.	Validitas dan Reliabilitas	28
G.	Metode Analisis Data	30

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Orientasi Kancan Penelitian.....	31
B.	Persiapan Penelitian	33
C.	Pelaksanaan Penelitian.....	38
D.	Analisis data dan Hasil penelitian	39
E.	Pembahasan	44

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan	47
B.	Saran	48

DAFTAR PUSTAKA	60
-----------------------------	----

DAFTAR TABEL

1.	Tabel I. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kompensasi sebelum uji coba	34
2.	Tabel II. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kedisiplinan Kerja Sebelum Uji Coba.....	35
3.	Tabel III. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kompensasi Setelah Uji Validitas	37
4.	Tabel IV. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kedisiplinan Kerja Setelah Uji Validitas.....	38
5.	Tabel V. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran...	41
6.	Tabel VI. Rangkuman Hasil Uji Linieritas Hubungan	41
7.	Tabel VII. Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	42
8.	Table VIII. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	44

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 : Kerangka Konseptual 23

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran A : Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	49
2.	Lampiran B : Uji Normalitas.	59
3.	Lampiran C : Uji Linieritas.....	62
4.	Lampiran D : Uji Hipotesis.....	66
5.	Lampiran E : Alat Ukur Penelitian	69
6.	Lampiran F : Surat Penelitian	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi maupun lembaga yang menjadi inti dalam penggerak untuk kemajuan suatu tujuan adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk tercapainya visi dan misi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari pegawai sebagai SDM juga harus didukung agar pegawai dapat termotivasi untuk berkinerja dengan baik serta memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Pentingnya kedisiplinan menjadi masalah yang perlu diperhatikan, sebab adanya ketidakdisiplinan bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja pegawai, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Apabila pegawai memiliki kedisiplinan yang baik maka tercapailah suatu kinerja karyawan yang baik pula serta mampu membuat perusahaan yang jauh lebih maju dan bisa bersaing dengan lembaga lainnya khususnya lembaga kesehatan.

Keberadaan kedisiplinan diperlukan dalam suatu organisasi. Di dalam dunia kerja dibutuhkan anggota yang memiliki disiplin kerja yang tinggi karena tingginya kedisiplinan pada anggota maka akan memberikan dampak positif pada organisasi seperti, menurunnya tingkat keterlambatan, dan tingginya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing terhadap organisasi. Oleh karena itu organisasi memerlukan pimpinan yang mampu menjadi motivator penggerak yang

mendorong perubahan organisasi sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi yang dipimpin.

Disiplin kerja menurut Anoraga (2006) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan atau tingkah laku untuk selalu mentaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan kedisiplinan selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para pegawainya atau setiap anggotanya.

Disiplin kerja menurut Doelhadi (2001) dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Sifat taat kepada aturan menjadi dasar kedisiplinan, tidak melihat baik dan tidak baiknya disiplin kerja itu, sehingga pegawai dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2004) kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Pada kenyataannya pegawai di RS Bangkatan Binjai mengalami kedisiplinan yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan dan menyatakan bahwa kurangnya kedisiplinan pegawai dalam

menentukan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, dan sanksi yang sudah ditentukan terhadap kepala pimpinan kurang dijalankan oleh pegawai yang melanggar peraturan. Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: Berbagai alasan yang di ungkapkan mereka apabila terlambat masuk kerja, ada yang mengatakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai sehingga menjadi beban yang memberatkan mereka dan tidak dapat mematuhi, mereka merasa keberatan terhadap tata tertib yang ada di organisasi tersebut. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan ketika berada di kantor, sebagian besar dari mereka lebih sering terlihat malas-malasan, tidak sedikit pegawai yang terlihat lagi kumpul rame-rame tanpa ada tujuan khusus untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.

Menurut Hasibuan, (2000) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah balas jasa (kompensasi). Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Pengertian kompensasi menurut Jusup Irianto (2001) adalah Bentuk penghargaan atau “rewards”. Sedangkan menurut ahli yang lain menyatakan, bahwa kompensasi adalah segala hal sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (T, Hani Handoko, 2004).

Pemberian kompensasi ini berbeda-beda sesuai dengan kemampuan suatu lembaga dan organisasi yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya tujuan dilaksanakannya sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadran bersama diantara para individu untuk bersedia bekerja sama dengan organisasi. Dalam konteks tujuan tersebut para pekerja harus mempersepsikan bahwa, langkah yang dilaksanakan organisasi tersebut menuju kearah pemuasan kebutuhan pribadi para karyawan. Kebutuhan tersebut seperti : kebutuhan ekonomi, kebutuhan prestasi, pengakuan, penghargaan dan sebagainya. Sedangkan bagi perusahaan pemberian kompensasi tersebut terkait dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu langkah yang perlu diambil dalam rangka mencapai tujuan tersebut adalah adanya disiplin kerja pegawai.

Pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip keadilan, layak dan wajar, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya akan tetapi sebagai suatu dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai dengan prinsip keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pegawai akan lebih baik. Sedangkan layak dan wajar maksudnya adalah bahwa, kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif, yang idial, sedangkan organisasi tidak merasa berat ataupun dirugikan dengan adanya pemberian kompensasi tersebut.

Kebutuhan-kebutuhan individu yang membutuhkan pemuasan misalnya kebutuhan ekonomi, kebutuhan interaksi, kebutuhan status, kebutuhan prestasi, pengakuan, pertumbuhan dan pengembangan. Dalam sistem kompensasi yang

digunakan organisasi terdapat tiga komponen utama yaitu : a. Gaji pokok merupakan basis komponen yang diperoleh bagi kebanyakan pekerja dan umumnya diberikan dengan menggunakan standar waktu misalnya perjam, perminggu, perbulanan negara-negara tertentu bahkan pertahun. Komponen kedua bersifat variabel atau dapat bervariasi tergantung kinerja yang dicapai, merupakan komponen sistem yang berkaitan dengan penghargaan berupa uang dengan menggunakan standar pengukuran kinerja individual, kelompok dan organisasional. Sedangkan ketiga yaitu acap disebut pula sebagai benefits merupakan komponen yang didalamnya berbentuk non uang atau layanan, yang secara langsung dapat memuaskan beragam kebutuhan individual seperti kelangsungan dan keamanan pendapatan {misalnya organisasi memberi skema program pensiun} perlindungan kesehatan dan sebagainya.

Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi adalah untuk membantu menciptakan kesadaran bersama diantara individu untuk bersedia bekerjasama dengan organisasi dan mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan organisasi. Dalam konteks tujuan seperti ini para pekerja harus mempersepsikan bahwa, bekerja dengan organisasi mengandung arti langkah menuju pemuasan pribadi telah dilakukan. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara:

“Rasakukan, taat kali pun sama aturan disini gak ada juga untungnya buat awak, selain absensi la ya, memang kalo telat kami datang ada di potong, tapi selain itu ya gitulah, banyak-banyak pun dikerjakan ga ada juga tambahan pendapatan?” (MR, Juli 2019)

“Kalau kerja itu ya ikhlas ajalah, kalo namanya sudah hak kita pasti laah tetap dikeluarkan, sikit atau banyak itukan memang rezeki masing-masing orang ya” (IT, Juli 2019)

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya. Baik yang sifatnya materil maupun spirituil. Melalui pemberian kompensasi itu pula diharapkan loyalitas etos kerja, produktifitas kerja dan sebagainya juga akan meningkat.

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai.

B. Identifikasi Masalah

Pemberian kompensasi harus memperhatikan prinsip keadilan, layak dan wajar, adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya akan tetapi sebagai suatu dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai dengan prinsip keadilan akan tercipta suasana kerja yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas pegawai akan lebih baik. Sedangkan layak dan wajar maksudnya adalah bahwa, kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif, yang idial, sedangkan organisasi tidak merasa berat ataupun dirugikan dengan adanya pemberian kompensasi tersebut.

Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: Berbagai alasan yang di ungkapkan mereka apabila terlambat masuk kerja, ada yang mengatakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai sehingga menjadi beban yang memberatkan mereka dan tidak dapat mematuhi, mereka merasa keberatan

terhadap tata tertib yang ada di organisasi tersebut. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan ketika berada di kantor, sebagian besar dari mereka lebih sering terlihat malas-malasan, tidak sedikit pegawai yang terlihat lagi kumpul rame-rame tanpa ada tujuan khusus untuk mendiskusikan masalah pekerjaan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya. Baik yang sifatnya materil maupun spirituil. Melalui pemberian kompensasi itu pula diharapkan loyalitas etos kerja, produktifitas kerja dan sebagainya juga akan meningkat.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai RS. Bangkatan Binjai.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kompensasi..

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada pegawai yang dilandasi oleh tingkat kompensasi yang diberikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

A.W. Widjaja (2006) berpendapat bahwa, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya A.W. Widjaja juga mengatakan bahwa, Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Pegawai sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu.

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Walgito (2001) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu kesadaran dari tiap anggota mentaati norma untuk memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2006) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Hasibuan, (2000) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada perusahaan, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk

sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

f. Sanksi atau Hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

Menurut Helmi (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi kedisiplinan karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Helmi (2004) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu

dapat dimasukkan dalam faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kedisiplinan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalam.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi atau Hukuman, Faktor Kepribadian, dan Faktor Lingkungan

3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2004), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- e. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Menurut Yudiani (1999) berdasar definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja

tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja adalah Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan, Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, dan Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

4. Ciri- Ciri Kedisiplinan Kerja

Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja adalah :

- a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan, mencatat jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2004) ciri-ciri kedisiplinan adalah :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.
- b. Karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Karyawan mematuhi semua peraturan organisasi.
- d. Karyawan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kedisiplinan kerja adalah Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

B. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut William B. Wearther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2013) *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation.* Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Berdasarkan uraian di atas kompensasi adalah sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih

tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

2. Faktor – faktor Kompensasi

Menurut Dessler (2008), faktor-faktor yang dapat dikompensasi adalah unsur fundamental yang dapat dikompensasi dari suatu jabatan seperti keterampilan, usaha, tanggung jawab, dan kondisi kerja.

Menurut Simamora (2005), dalam metode perbandingan faktor (*factor comparison method*), penilai tidak perlu mengingat seluruh pekerjaan pada saat mereka mengevaluasi; sebaliknya, mereka membuat keputusan-keputusan terhadap aspek-aspek atau faktor-faktor yang terpisah dari pekerjaan. Asumsi-asumsi pokok yang mendasari adalah bahwa terdapat lima faktor kompensasi :

- a. Persyaratan mental - yang merefleksikan karakter mental seperti intelegensia, pemikiran, dan imaginasi.
- b. Keahlian – yang menyinggung kemudahan dalam koordinasi otot dan pelatihan dalam interpretasi kesan penginderaan.
- c. Persyaratan fisik – yang meliputi duduk, berdiri, berjalan, mengangkat, dan seterusnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kompensasi adanya persyaratan, keahlian dan persyaratan fisik.

3. Aspek-aspek Kompensasi

Aspek-aspek kompensasi menurut Prakoso (2011) yaitu : Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

- a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
- c. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Aspek-aspek Kompensasi yang lainnya menurut Suwanto (2011) yaitu;

- a. Imbalan intrinsik adalah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.
- b. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari pekerjaan. Imbalan tersebut mencakup: uang, status, promosi dan rasa hormat. Imbalan uang

(Financial reward: Fringe Benefits) adalah imbalan ekstrinsik yang utama, dan secara umum diakui bahwa uang adalah pendorong utama, namun jika karyawan tidak melihat adanya hubungan antara prestasi dengan kenaikan yang pantas, uang tidak akan menjadi motivator yang kuat sehingga perlu diciptakan system penilaian prestasi yang jelas. Tunjangan utama dari kebanyakan organisasi adalah program pensiun, biaya opname, dan sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kompensasi adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

D. Hubungan Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Doelhadi (2001) menyatakan bahwa kedisiplinan pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan membawa dampak bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

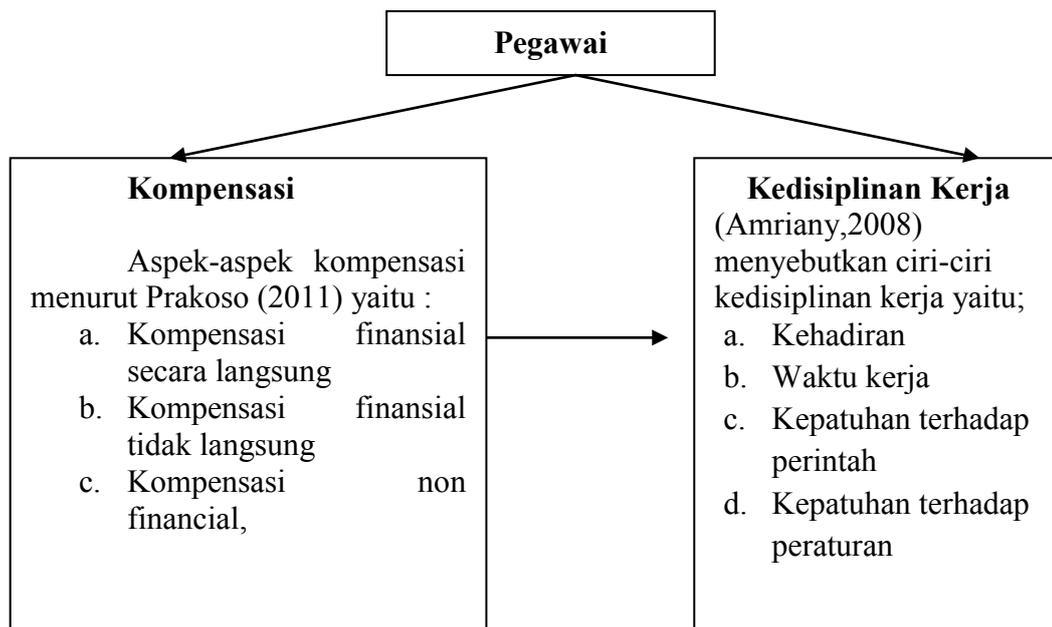
Menurut Hasibuan, (2000) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah balas jasa (kompensasi). Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012). Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Adapun penelitian terdahulu dengan judul : Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan PT. Rizka Tama Line Bandar Lampung dengan hasil penelitian. Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh nilai $r_{xy} = 0.897$ lalu dibandingkan dengan nilai r_{xy} pada tabel product moment, dengan $n= 37$ dengan taraf signifan $5 \% = 0.325$ maupun pada taraf signifan $1 \% = 0,418$ menunjukkan nilai $0.897 > 0.325 ; 0.418$. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung dapat diterima.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dipahami bahwa kompensasi mempengaruhi Kedisiplinan pada Karyawan. Untuk itu, dipahami bahwa kompensasi yang diterima sangat berpengaruh pada kedisiplinan pegawai karena dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1: Kerangka

F. Hipotesis

Dari tinjauan teori di atas dan berdasarkan uraian permasalahan yang dikemukakan, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : Ada hubungan positif antara Kompensasi dengan Kedisiplinan Kerja, dengan asumsi semakin baik Kompensasi maka Kedisiplinan Kerja semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah Kompensasi maka Kedisiplinan Kerja semakin buruk.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian korelasional bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang memiliki kegunaan untuk mencari hubungan antar dua variable yang akan dicari hubungannya, sehingga diperoleh arah dan kuatnya hubungan antara dua variable atau lebih yang diteliti (Sugiyono,2003).

B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 jenis variabel. Variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent variable) dan yang kedua adalah variabel bebas (Independent variable).

- a. Variabel bebas : Kompensasi
- b. Variabel terikat : Kedisiplinan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel penelitian dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan. Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Kedisiplinan kerja akan diungkap melalui skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri-ciri menurut Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri kedisiplinan kerja adalah : Kehadiran , Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Diukur berdasarkan jenis-jenis kompensasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2007) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan dikenai generalisasi hasil penelitian. Menurut Warsito (1992), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa, sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 82 Pegawai RS. Bangkatan Binjai.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi (Azwar, 2010). Sedangkan menurut Arikunto (2010), sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang hendak diteliti. Karena sampel merupakan bagian dari populasi, maka harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi (Arikunto, 2010). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai RS. Bangkatan Binjai. Pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampel random sampling atau teknik pengambilan sampel atau elemen secara acak, dimana setiap elemen atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala kedisiplinan kerja dan kompensasi.

1. Skala Kedisiplinan Kerja

Skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri menurut Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri kedisiplinan kerja adalah :

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan

akhir pekerjaan, mencetak jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

2. Skala Kompensasi

Aspek-aspek kompensasi menurut Prakoso (2011) yaitu :

- a. Kompensasi finansial secara langsung
- b. Kompensasi finansial tidak langsung
- c. Kompensasi non financial,

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*.

Tabel Kriteria Skor Jawaban Skala

NO	Jawaban	Nilai (Skor)	
		Favorable	Unfavorable
1	Sangat Setuju	4	1
2	Setuju	3	2
3	Tidak Setuju	2	3
4	Sangat Tidak Setuju	1	4

Berdasarkan cara penyampaiannya, skala yang akan digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis skala langsung dan tertutup. Skala diberikan secara langsung dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item-item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (1997) data di dalam penelitian ini dapat mempunyai kedudukan yang paling tinggi, karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu benar atau tidaknya data, tergantung dari baik tidaknya instrument pengumpulan data. Instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting, yaitu valid dan reliable.

1. Validitas Alat Ukur

Arikunto (1997) menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Perason, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan subjek tiap item
 $\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x
 $\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y
 N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment Pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 1990). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole.

$$r. bt = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r. bt = Koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole
 r. xy = Koefisien korelasi sebelum dikoreksi
 SD. y = Standart deviasi total
 SD. x = Standart deviasi butir

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keajekan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang di ukur memang belum berubah (Azwar, 1997). Skor yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{SX^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$ = Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

Sx^2 = Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas dengan satu variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara kompensasi dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,525$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara kompensasi maka dengan disiplin kerja dinyatakan diterima.

1. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,276$ Ini menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi terhadap disiplin kerja sebesar 27,6%..
2. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 70 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 79,37 dan motivasi kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 67,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 74,39.
3. Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diterima tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 82,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 103,54 dan disiplin kerja yang diterima tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 55 lebih kecil dari nilai rata-rata empiric 65,80.

Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat bahwa kompensasi dan disiplin kerja tergolong tinggi, maka disarankan kepada seluruh subjek penelitian ini untuk dapat mempertahankan dengan baik kedisiplinan kerja yang terbentuk dari tingginya populasi, karena adanya kompensasi yang baik mampu membentuk disiplin kerja yang baik.

2. Saran Kepada Rumah Sakit

Melihat pentingnya hubungan organisasi untuk meningkatkan kualitas kerja maka disarankan agar pihak rumah sakit agar mampu membentuk pegawai yang tidak hanya disiplin, serta kerja sama di dalam tempat kerja, agar tetap terus bisa beroperasi dalam dunia kerja yang baik.

3. Saran Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi,1990.*Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rnika Cipta
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya
- Anggraeni, D. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Karya Wilayah Semarang. Semarang:UNNES.
- Anoraga, P.2006. Psikologi Kerja Jakarta : Rineka Cipta
- Arikanto,Suharsimi,(2007), *Manajemen Penelitian*, Jakarta:Penerbit cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Davis, K., (2002), *Fundamental Organization Behaviour*, Jakarta :DiterjemahkanAgus Dharma, Penerbit Erlangga
- Dharmawan,I Mad Yusa,(2011),*Pengaruh Kompensasi Dan LingkunganKerja Non Fiaik Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan: Program Study Magistor Manajemen Program Sarjana Universitas Udayana*
- Doelhadi, E.M. (2001). *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologi*. Insane. Vol,3,no.1,hal.27-40
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PenerbitAstabrata Bali, Denpasar
- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu,(2004)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* :PT Bumi Aksara,
- Hasibuan, Malayu,(2002)*Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta* :PT Bumi Aksara, edisi 3
- Kasmir, 2001,*Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persuda, Jakarta
- Koonlz,H,O'Donnell Cyril,Weihrich,1990 *Managemen*, (Eight Edition), *Penerjemah :Gunawan Hutahunuk,Erlangga,Jakarta*
- Keith Davis,1985 *Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta, Erlangga*

- Nitisimeto, Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Portugalisa L.A. 1996. "Leadership Of Prin,Iles"
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Robbin, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali, 2006, *Manajeme Sumber Daya Manusia (Cetakan V)* Yogyakarta : Cv Andi Offset
- Suranta, Sri, 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Perubahan Bisnis*, *Jurnal Emprika*, Nov. 15(2), Desember 116-138
- Sugiono, (2008), *metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2011), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : kencana
- Toha, Miftah. 2005, *Manajemen Sumber Daya Sipil Di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media
- Tjiptono, F. 1999. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Yogyakarta: AndiOffset.
- Yulk, Garyand & Wexley N Kenneth. 2003, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta

LAMPIRAN A
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

DATASET ACTIVATE DataSet0.

RELIABILITY

```

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011
VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023
VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029
VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035
/SCALE('Kompensasi') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability**Notes**

Output Created		01-AUG-2019 22:30:06
Comments		
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
	Matrix Input	
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001
		VAR00002 VAR00003
		VAR00004 VAR00005
		VAR00006 VAR00007
		VAR00008 VAR00009
		VAR00010 VAR00011
		VAR00012 VAR00013
		VAR00014 VAR00015
		VAR00016 VAR00017
		VAR00018 VAR00019
		VAR00020 VAR00021
		VAR00022 VAR00023
		VAR00024 VAR00025
		VAR00026 VAR00027
		VAR00028 VAR00029
		VAR00030 VAR00031
		VAR00032 VAR00033
		VAR00034 VAR00035
		/SCALE('Kompensasi') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE
		SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
	Processor Time	00:00:00,00
Resources	Elapsed Time	00:00:00,01
Syntax		

[DataSet0]

Scale: Kompensasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,926	35

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,10	,490	41
VAR00002	2,95	,444	41
VAR00003	2,78	,571	41
VAR00004	2,90	,374	41
VAR00005	2,90	,490	41
VAR00006	3,07	,469	41
VAR00007	2,95	,631	41
VAR00008	2,98	,474	41
VAR00009	3,05	,384	41
VAR00010	2,98	,524	41
VAR00011	3,00	,592	41
VAR00012	3,07	,469	41
VAR00013	2,93	,412	41
VAR00014	3,07	,469	41
VAR00015	2,95	,545	41
VAR00016	2,93	,648	41
VAR00017	2,83	,629	41
VAR00018	2,80	,641	41

VAR00019	2,90	,436	41
VAR00020	2,93	,412	41
VAR00021	3,02	,570	41
VAR00022	2,78	,571	41
VAR00023	2,98	,524	41
VAR00024	3,10	,539	41
VAR00025	3,07	,608	41
VAR00026	3,10	,583	41
VAR00027	2,90	,436	41
VAR00028	2,98	,474	41
VAR00029	3,00	,387	41
VAR00030	3,02	,418	41
VAR00031	3,05	,312	41
VAR00032	3,00	,500	41
VAR00033	2,71	,750	41
VAR00034	2,90	,625	41
VAR00035	2,85	,691	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100,44	92,452	,383	,925
VAR00002	100,59	92,399	,434	,924
VAR00003	100,76	91,389	,421	,925
VAR00004	100,63	93,388	,384	,925
VAR00005	100,63	90,838	,559	,923
VAR00006	100,46	90,755	,597	,923

VAR00007	100,59	89,749	,516	,924
VAR00008	100,56	92,102	,438	,924
VAR00009	100,49	91,656	,612	,923
VAR00010	100,56	90,002	,607	,923
VAR00011	100,54	92,305	,321	,926
VAR00012	100,46	92,655	,380	,925
VAR00013	100,61	93,544	,325	,925
VAR00014	100,46	92,605	,386	,925
VAR00015	100,59	91,249	,457	,924
VAR00016	100,61	87,794	,667	,922
VAR00017	100,71	91,112	,400	,925
VAR00018	100,73	90,251	,463	,924
VAR00019	100,63	91,488	,555	,923
VAR00020	100,61	91,644	,570	,923
VAR00021	100,51	90,256	,529	,923
VAR00022	100,76	91,089	,449	,924
VAR00023	100,56	89,652	,643	,922
VAR00024	100,44	90,252	,563	,923
VAR00025	100,46	89,805	,532	,923
VAR00026	100,44	87,752	,751	,921
VAR00027	100,63	91,888	,505	,924
VAR00028	100,56	90,452	,625	,922
VAR00029	100,54	92,755	,456	,924

VAR00030	100,51	91,656	,560	,923
VAR00031	100,49	93,106	,514	,924
VAR00032	100,54	91,905	,433	,924
VAR00033	100,83	89,845	,415	,926
VAR00034	100,63	89,788	,518	,924
VAR00035	100,68	88,172	,590	,923

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103,54	96,305	9,814	35

[DataSet1]

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	41	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,95	,498	41
VAR00002	2,88	,331	41
VAR00003	3,00	,548	41
VAR00004	3,00	,447	41
VAR00005	3,05	,498	41
VAR00006	3,05	,545	41
VAR00007	2,90	,436	41
VAR00008	2,95	,545	41
VAR00009	3,15	,573	41
VAR00010	3,17	,495	41
VAR00011	3,10	,625	41
VAR00012	3,07	,519	41
VAR00013	3,00	,548	41
VAR00014	3,07	,469	41
VAR00015	2,98	,474	41
VAR00016	3,07	,469	41
VAR00017	3,00	,548	41
VAR00018	3,05	,590	41
VAR00019	2,95	,444	41
VAR00020	2,95	,444	41
VAR00021	2,88	,400	41
VAR00022	2,66	,728	41
VAR00023	2,88	,600	41
VAR00024	2,90	,664	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	68,71	47,912	,511	,906
VAR00002	68,78	49,926	,351	,909
VAR00003	68,66	48,430	,387	,909
VAR00004	68,66	48,130	,540	,906
VAR00005	68,61	48,194	,469	,907
VAR00006	68,61	47,394	,531	,906
VAR00007	68,76	49,339	,351	,909
VAR00008	68,71	46,312	,683	,903
VAR00009	68,51	47,456	,494	,907
VAR00010	68,49	47,806	,530	,906
VAR00011	68,56	46,352	,580	,905
VAR00012	68,59	47,199	,591	,905
VAR00013	68,66	47,830	,469	,907
VAR00014	68,59	46,699	,744	,902
VAR00015	68,68	47,072	,674	,903
VAR00016	68,59	46,899	,711	,903
VAR00017	68,66	47,630	,496	,907
VAR00018	68,61	44,544	,863	,898
VAR00019	68,71	49,762	,274	,911
VAR00020	68,71	48,362	,505	,907
VAR00021	68,78	48,826	,482	,907

VAR00022	69,00	45,600	,564	,906
VAR00023	68,78	47,126	,509	,907
VAR00024	68,76	48,789	,264	,913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71,66	51,680	7,189	24

LAMPIRAN B
UJI NORMALITAS

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet2 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=X Y

/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created	01-AUG-2019 22:33:42	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Handling	Value	Definition of Missing
		Cases Used
Syntax	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kompensasi	41	103,54	9,814	80	126
Disiplin Kerja	41	65,80	6,853	47	80

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Disiplin Kerja
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103,54	65,80
	Std. Deviation	9,814	6,853
	Absolute Differences		
Most Extreme Differences	Positive	,164	,196
	Negative	,164	,196
		-,106	-,103
Kolmogorov-Smirnov Z		1,051	1,255
Asymp. Sig. (2-tailed)		,220	,086

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

LAMPIRAN C
UJI LINIERITAS

MEANS TABLES=Y BY X
 /CELLS MEAN COUNT STDDEV
 /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Means**Notes**

Output Created		01-AUG-2019 22:34:10
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Handling	Definition of Missing Value	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Kompensasi	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Report

Disiplin Kerja

Kompensasi	Mean	N	Std. Deviation
80	73,00	1	.
82	56,00	1	.
91	51,50	2	6,364
94	59,00	1	.
96	66,00	1	.
97	60,50	2	,707
98	60,00	1	.
99	59,67	3	2,517
100	67,67	3	5,508
101	63,00	3	2,646
102	71,00	4	6,976
103	64,00	3	1,000
104	65,00	3	,000
106	73,00	1	.
107	66,00	1	.
109	71,00	2	,000
110	80,00	1	.
111	65,00	1	.
115	67,00	2	4,243
116	66,00	1	.
120	66,00	1	.
123	73,00	2	2,828
126	80,00	1	.
Total	65,80	41	6,853

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kompensasi	(Combined)	1576,106	22	71,641	4,265	,001
	Between Groups	1057,597	21	50,362	2,998	,091
	Linearity	518,509	1	518,509	30,870	,000
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	302,333	18	16,796		
Total		1878,439	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Kompensasi	,525	,276	,916	,839

LAMPIRAN D
UJI HIPOTESIS

CORRELATIONS

```

/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations**Notes**

Output Created	01-AUG-2019 22:35:33	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	41
Missing Handling	Definition of Missing Value	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
		CORRELATIONS
Syntax		/VARIABLES=X Y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
Resources		/STATISTICS
		DESCRIPTIVES
		/MISSING=PAIRWISE.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,04

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi	103,54	9,814	41
Disiplin Kerja	65,80	6,853	41

Correlations

		Kompensasi	Disiplin Kerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,525**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,525**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

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

LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

- SS : Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 S : Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 TS : Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.
 STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia.

Contohnya adadibawahini :

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya takut pekerjaan yang saya lakukan membuat hasil yang tidak baik bagi rekan kerja saya	SS	S	TS	STS

SS S TS STS

Tanda ceklis (√) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan mengerjakannya dirumah	SS	S	TS	STS
2.	Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang banyak	SS	S	TS	STS
3.	Untuk mengatasi keterlambatan karean macet, saya berangkat lebih awal	SS	S	TS	STS
4.	Saya sering memakai peralatan kantor, namun tidak saya kembalikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya selalu menjaga sikap saya apabila berada di kantor	SS	S	TS	STS
6.	Saya datang terlambat setiap hari	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan mengembalikan peralatan kantor setelah memakainya	SS	S	TS	STS
8.	Saya sering menunda – nunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan bet nama	SS	S	TS	STS
10.	Saya hadir dikantor setelah jam 8.00 WIB	SS	S	TS	STS
11.	Setiap hari saya datang kekantor sebelum jam masuk kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya hanya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Semua pekerjaan akan saya selesaikan meskipun sangat banyak	SS	S	TS	STS
14.	Apabila pekerjaan belum selesai, saya akan mengabaikannya	SS	S	TS	STS
15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak menjaga sikap saya di kantor	SS	S	TS	STS
17.	Saya bersedia disuruh apa saja oleh atasan	SS	S	TS	STS
18.	Saya selalu kena macet apabila berangkat kekantor	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan meninggalkan kantor apabila pekerjaan telah selesai	SS	S	TS	STS
20.	Saat bekerja saya tidak menggunakan atribut lengkap	SS	S	TS	STS
21.	Saya hadir dikantor tepat waktu	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak bersedia disuruh – suruh	SS	S	TS	STS
23.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan apapun	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan meninggalkan kantor meskipun pekerjaan saya belum selesai	SS	S	TS	STS

N O	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapatkan komisi apabila mampu menyelesaikan deadline kerja dengan tepat waktu	SS	S	TS	STS
2.	Saya merasa tidak tenang apabila bekerja disini	SS	S	TS	STS
3.	Cuti yang diberikan sudah cukup	SS	S	TS	STS
4.	Gaji yang saya terima tidak cukup memenuhi kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya menggunakan komisi saya untuk keperluan transportasi	SS	S	TS	STS
6.	Saya malas bekerja karena tidak ada jaminan untuk saya apabila sudah tidak lagi bekerja	SS	S	TS	STS
7.	Saya merasa pekerjaan saya ini membuat saya lebih tertantang dalam menghadapi setiap orang yang berbeda-beda	SS	S	TS	STS
8.	Saya tidak mendapatkan komisi meskipun saya sudah menyelesaikan deadline tepat waktu	SS	S	TS	STS
9.	Menurut saya gaji yang saya terima sudah cukup memenuhi kebutuhan saya	SS	S	TS	STS
10.	Dinas menyediakan dana pensiun yang tidak banyak jumlahnya	SS	S	TS	STS
11.	Saya mendapatkan cuti 12 hari dalam setahun	SS	S	TS	STS
12.	Saya tidak menerima upah yang sesuai dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
13.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya tidak akan dipercaya untuk memegang jabatan	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan dipercaya untuk memegang jabatan apabila mampu bekerja dengan penuh tanggung jawab	SS	S	TS	STS
16.	Kami tidak diberikan cuti setiap tahun	SS	S	TS	STS
17.	Dinas menyediakan asuransi kesehatan untuk pegawai dan keluarga	SS	S	TS	STS
18.	Saya merasa pekerjaan ini sangat monoton	SS	S	TS	STS
19.	Menurut saya kondisi lingkungan kerja membuat saya lebih rajin dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

20	Kami tidak diberikan cuti karena libur sesuai kalender pendidikan	SS	S	TS	STS
21.	Upah yang saya dapatkan membuat saya semangat bekerja	SS	S	TS	STS
22.	Upah yang saya dapatkan sangat sedikit membuat saya malas menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
23.	Kami diberikan asuransi ketenaga kerjaan dari dinas	SS	S	TS	STS
24.	Saya tidak menyukai pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
25.	Saya menerima upah sesuai dengan apa yang saya kerjakan	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak mendapatkan penghargaan meskipun saya sudah bekerja dengan sungguh-sungguh	SS	S	TS	STS
27.	Saya merasa tenang apabila berada dikantor	SS	S	TS	STS
28.	Saya tidak mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
29.	Meskipun dinas menyediakan dana pensiun saya tetap rajin bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa pekerjaan saya sangatlah berat	SS	S	TS	STS
31.	Dinas menyediakan dana pension yang diberikan dari gaji yang saya dapatkan setiap bulan	SS	S	TS	STS
32.	Saya menggunakan komisi saya untuk hal apa saja	SS	S	TS	STS
33.	Saya mendapatkan penghargaan apabila saya mampu bekerja dengan giat	SS	S	TS	STS
34.	Kami seluruh pegawai tidak ditanggung keamanan pekerjaan	SS	S	TS	STS
35.	Saya menyukai pekerjaan ini karena saya senang bekerja keras dengan sekuat tenaga	SS	S	TS	STS

**LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN**