



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KOMPENSASI
PENYULUH AGAMA KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN BANGKALAN**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh:

Muruatul Madaliyah

NIM. B04218017

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2022

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muruatul Madaliyah
NIM : B04218017
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul ***Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan*** adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 20 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Muruatul Madaliyah
NIM. B04218017

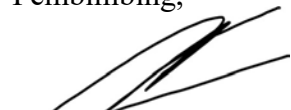
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Nama : Muruatul Madaliyah
NIM : B04218017
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja
Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama
Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan
Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing
untuk diujikan.

Surabaya, 4 Januari 2022

Menyetujui

Pembimbing,


Airlangga Bramayudha, MM
NIP. 197912142011011005

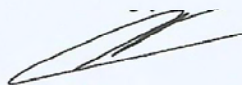
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh
Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan**

Skrripsi oleh Muruatul Madaliyah B04218017
Telah diuji dan dinyatakan lulus di depan Tim Penguji Skripsi
pada tanggal 21 Januari 2022

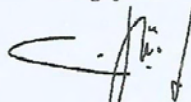
Tim Penguji

Penguji I



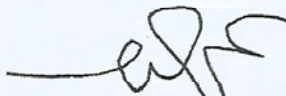
Airlangga Bramayudha, M.M
NIP. 197912142011011005

Penguji II



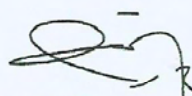
Dra. Imas Maesaroh, Dip.I.M-Lib.,Ph.D.
NIP.196605141992032001

Penguji II



Dr. Arif Ainur Rofiq, S.Sos.L, M.Pd., Kons
NIP. 197708082007101004

Penguji III



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si
NIP.197512302003121001

Surabaya, 21 Januari 2022
Dekan,



Abdul Halim, M.Ag
NIP.6307251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muruatul Madaliyah
NIM : B04218017
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : muruatulmadaliyah2817@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian

Agama Kabupaten Bangkalan

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 30 Januari 2022

Penulis



(Muruatul Madaliyah)

nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Muruatul Madaliyah, NIM B04218017, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari disiplin kerja, beban kerja, dan beban kerja secara parsial dan simultan. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kompensasi, serta untuk melakukan prediksi tingkat pemberian kompensasi pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan di masa yang akan datang.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga menggunakan hipotesis asosiatif. Selain itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data uji asumsi klasik dan uji regresi linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari enam rumusan masalah terkait disiplin kerja dan beban kerja. Berikut adalah penjelasan dari hasil penelitian:

Pertama, terdapat pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara simultan. Dua variabel tersebut memiliki nilai p value 0,000. *Kedua*, disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi secara parsial dengan p value $0,093 > 0,05$. Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kompensasi dengan p value $0,000 < 0,05$. *Ketiga*, variabel disiplin kerja dan beban kerja memiliki nilai korelasi terhadap kompensasi sebesar 0,441. Nilai 0,441

menunjukkan adanya nilai hubungan sedang yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. *Keempat*, disiplin kerja menghasilkan nilai korelasi sebesar 0,134 dan beban kerja sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan, bahwa nilai disiplin kerja tidak menghasilkan nilai kontribusi karena tidak signifikan, sedangkan beban kerja menghasilkan nilai kontribusi sedang terhadap kompensasi. *Kelima*, variabel yang paling dominan di antara disiplin kerja dan beban kerja adalah beban kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,438. *Keenam*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kompensasi di masa yang akan datang, sebab hasil nilai SEE lebih kecil daripada nilai *standard deviation*, yaitu $4,34232 < 4.78941$.

Kata kunci : Disiplin kerja, beban kerja, kompensasi

DAFTAR ISI

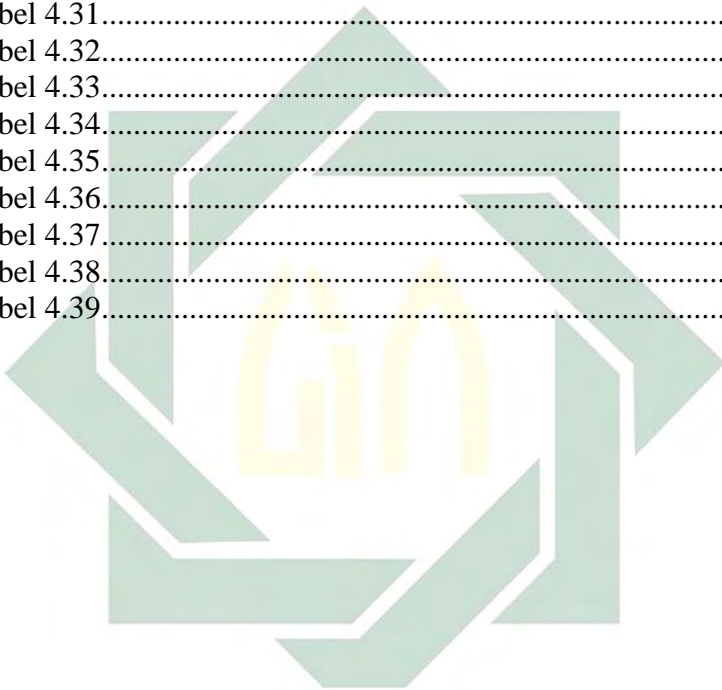
| | |
|---|-------------|
| PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 10 |
| E. Definisi Operasional..... | 10 |
| F. Sistematika Pembahasan | 14 |
| BAB II : KAJIAN TEORITIK | 16 |
| A. Penelitian Terdahulu yang Relevan..... | 16 |
| B. Kerangka Teoritik..... | 21 |
| C. Paradigma Penelitian..... | 31 |

| | | |
|--|---|------------|
| D. | Hipotesis Penelitian..... | 34 |
| BAB III : METODE PENELITIAN..... | | 36 |
| A. | Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 36 |
| B. | Lokasi Penelitian | 37 |
| C. | Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... | 37 |
| D. | Variabel dan Indikator Penelitian..... | 38 |
| E. | Tahap-Tahap Penelitian..... | 40 |
| F. | Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| G. | Teknik Validitas Instrumen Penelitian | 43 |
| H. | Teknik Analisis Data..... | 49 |
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .. | | 55 |
| N TEORITIK..... | | 55 |
| A. | Gambaran Umum Obyek Penelitian..... | 55 |
| B. | Penyajian Data..... | 58 |
| C. | Pengujian Hipotesis..... | 78 |
| D. | Pembahasan Hasil Penelitian..... | 90 |
| BAB V : PENUTUP | | 100 |
| A. | Kesimpulan..... | 100 |
| B. | Saran dan Rekomendasi | 103 |
| C. | Keterbatasan Penelitian | 103 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 104 |
| LAMPIRAN..... | | 113 |

DAFTAR TABEL

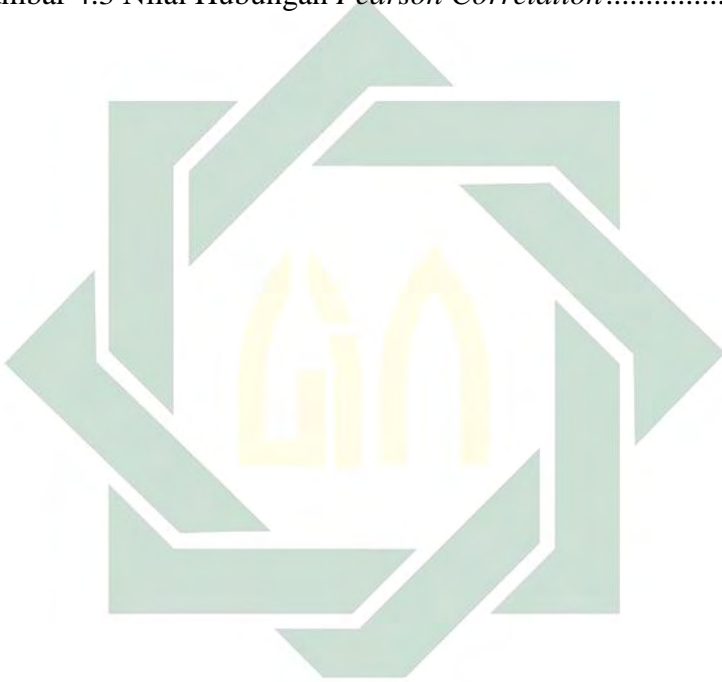
| | |
|-----------------|----|
| Tabel 3.1..... | 44 |
| Tabel 3.2..... | 45 |
| Tabel 3.3..... | 45 |
| Tabel 3.4..... | 46 |
| Tabel 3.5..... | 47 |
| Tabel 3.6..... | 48 |
| Tabel 3.7..... | 48 |
| Tabel 4.1..... | 58 |
| Tabel 4.2..... | 58 |
| Tabel 4.3..... | 59 |
| Tabel 4.4..... | 60 |
| Tabel 4.5..... | 60 |
| Tabel 4.6..... | 61 |
| Tabel 4.7..... | 62 |
| Tabel 4.8..... | 62 |
| Tabel 4.9..... | 63 |
| Tabel 4.10..... | 64 |
| Tabel 4.11..... | 64 |
| Tabel 4.12..... | 65 |
| Tabel 4.13..... | 66 |
| Tabel 4.14..... | 66 |
| Tabel 4.15..... | 67 |
| Tabel 4.16..... | 68 |
| Tabel 4.17..... | 68 |
| Tabel 4.18..... | 69 |
| Tabel 4.19..... | 70 |
| Tabel 4.20..... | 71 |
| Tabel 4.21..... | 72 |
| Tabel 4.22..... | 72 |
| Tabel 4.23..... | 73 |
| Tabel 4.24..... | 74 |

| | |
|-----------------|----|
| Tabel 4.25..... | 75 |
| Tabel 4.26..... | 76 |
| Tabel 4.27..... | 76 |
| Tabel 4.28..... | 77 |
| Tabel 4.29..... | 78 |
| Tabel 4.30..... | 79 |
| Tabel 4.31..... | 80 |
| Tabel 4.32..... | 82 |
| Tabel 4.33..... | 82 |
| Tabel 4.34..... | 83 |
| Tabel 4.35..... | 84 |
| Tabel 4.36..... | 84 |
| Tabel 4.37..... | 85 |
| Tabel 4.38..... | 86 |
| Tabel 4.39..... | 86 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan | 57 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas | 81 |
| Gambar 4.3 Nilai Hubungan <i>Pearson Correlation</i> | 84 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi merupakan salah satu bidang dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak jangka panjang pada kinerja karyawan dan organisasi. Manajemen memiliki empat fungsi utama, yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *evaluating*. Kompensasi sendiri merupakan suatu bentuk motivasi karyawan dalam penerapan fungsi *actuating*. Wibowo menjelaskan, bahwa kompensasi adalah kontra-prestasi dari penggunaan tenaga dan jasa oleh para pekerja untuk organisasi.¹ Pengelolaan kompensasi yang baik akan membantu dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kompensasi juga dapat meningkatkan dalam menciptakan pekerja-pekerja unggul dan produktif. Pemberian kompensasi tidak terbatas hanya pada gaji dan upah, akan tetapi kompensasi juga mencakup dalam pembalasan jasa dari segi finansial maupun non-finansial. Pemberian kompensasi pada suatu organisasi profit maupun non-profit memiliki sistem pengaturan dan manajemen. Dalam bidang manajemen, pemberian kompensasi kepada karyawan termasuk dalam permasalahan personalia yang membingungkan dan sangat sulit. Selain keharusan dalam memiliki dasar yang logis

¹ Sudarmin Manik, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank", *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, vol. 1, no. 2, 2016, 222–223.

dan dapat dipertahankan, pemberian kompensasi juga mencakup banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.²

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menciptakan pencapaian pada tujuan, visi, dan misi organisasi. *Actuating* merupakan salah satu fungsi manajemen dalam penggerakan tenaga kerja. Kurniadin berpendapat, bahwa *actuating* adalah tindakan dalam mengupayakan kerja sama antar anggota kelompok secara ikhlas dan sinergi untuk pencapaian tujuan organisasi.³ Beberapa istilah yang terdapat dalam fungsi *actuating*, yaitu *directing*, *commanding*, *leading*, dan *coordinating*. Istilah-istilah tersebut membentuk suatu proses keterkaitan yang memberikan *motivating*.⁴ Motivasi memiliki beberapa bentuk, yaitu kompensasi, bimbingan, tanggung jawab baru, dan tekanan.⁵ Pemberian kompensasi juga merupakan suatu keselarasan antara organisasi dan karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, mereka akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Actuating merupakan fungsi yang sangat krusial dalam manajemen, karena *actuating* adalah realisasi dari

² Heni Rohaeni, "Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta", *Ikonomika*, vol. 1, no. 1, 2016, 40–52.

³ Indah Kusuma Dewi & Ali Mashar, *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Gre Publishing, 2019), 110.

⁴ Abdul Aziz, "Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam", *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini*, vol. 1, 2019, 12.

⁵ Timotius Duha, *Motivasi Untuk Kinerja*, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 71.

fungsi *planning* dan *organizing*. Dalam perkembangannya, fungsi *actuating* dalam organisasi atau lembaga Islam mengalami perubahan dalam memenuhi prinsip keharmonisan karyawan dan tujuan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan semakin pesatnya perkembangan manajemen pada organisasi dakwah atau lembaga Islam. Salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan tersebut adalah kompensasi. Pada awalnya, karyawan dalam organisasi dakwah Islam bekerja atas dasar pengabdian dan keikhlasan tanpa kompensasi yang memadai. Pemberian kompensasi yang baik dan layak dapat memberikan jaminan hidup karyawan dan jaminan keberlangsungan dakwah. Menurut Handoko, kompensasi adalah segala hal yang diperoleh karyawan dari perusahaan sebagai tanda balas jasa atas kinerja mereka.⁶ Namun, terminologi kompensasi yang sering digunakan adalah kompensasi dengan administrasi yang berupa gaji ataupun upah. Pada hakikatnya, terminologi kompensasi memiliki pengertian yang lebih luas. Kompensasi dapat berupa beberapa hal, seperti: barang, kendaraan, perumahan, tunjangan, dan fasilitas kesehatan.

Menurut Hasibuan, pemberian kompensasi memiliki beberapa tujuan, yaitu ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah, dan disiplin kerja.⁷ Seorang karyawan yang memperhatikan disiplin kerja akan menyadari dan mentaati semua peraturan

⁶ Sudarmin Manik, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank", *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, vol. 1, no. 2, 2016, 223.

⁷ Ita Rahmat, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)* (Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 15.

organisasi yang berlaku. Selain sebagai bentuk profesionalisme dalam bekerja, karyawan yang memiliki disiplin kerja juga mengharapkan pemberian balas jasa atau kompensasi yang besar atas kinerjanya. Mondy dan Noe menjelaskan, bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan penetapan kompensasi, yaitu faktor organisasi, faktor karyawan, faktor pasaran tenaga kerja, dan faktor pekerjaan. Faktor pekerjaan memiliki beberapa dasar, salah satunya yaitu beban kerja.⁸

Peneliti memilih kompensasi sebagai variabel dependen dalam penelitian, karena kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM. Dalam kegiatan dakwah, SDM merupakan aset dan aspek yang sangat penting. Hal ini juga merupakan sikap teladan kepada Rasulullah. Haryanto mengungkapkan, bahwa Rasulullah juga melakukan pengelolaan SDM, sehingga Rasulullah dapat menghasilkan pekerja yang memiliki kinerja yang berkualitas.⁹ Terlebih lagi, banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pembahasan di atas, peneliti memilih dua variabel yang mempengaruhi kompensasi, yaitu variabel disiplin kerja dan variabel beban kerja. Menurut Siswanto, disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang untuk menghormati, menghargai, mematuhi, dan mentaati terhadap semua aturan yang berlaku dalam pekerjaan, baik peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, serta dapat menjalankannya. Selain itu, seorang karyawan juga tidak

⁸ Eddy, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sumatrasarana Sekar Sakti", *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, vo. 7, no. 1, 2018, 76–77.

⁹ Haryanto, *Rasulullah Way Of Managing People*, (Jakarta: Khalifa, 2018), 77.

akan mengelak untuk diberi sanksi atau hukuman, apabila ia melakukan suatu pelanggaran terhadap aturan, perintah, atau wewenang yang diberikan.¹⁰ Sifat dan sikap yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi cerminan terhadap hasil kinerja yang akan diberikannya kepada tempat ia bekerja. Oleh karena itu, peneliti berpendapat, bahwa kinerja baik yang ditimbulkan oleh disiplin kerja dapat berpengaruh secara signifikan pada pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi juga dipengaruhi oleh beban kerja. Menurut Dhania, beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam kurun waktu tertentu baik dalam bentuk fisik maupun psikis.¹¹ Oleh karena itu, beban kerja harus disesuaikan dengan posisi jabatan yang ditempati. Seseorang yang memiliki posisi dan beban kerja yang tinggi memiliki kecenderungan untuk menuntut kompensasi yang tinggi.¹² Hal ini dilakukan dalam upaya pemberian kompensasi yang layak atas hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada penyuluh agama di Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan terletak di Jalan Soekarno Hatta No. 9a, Wr 08, Mlajah, Kec. Bangkalan, Kab. Bangkalan, Jawa Timur. Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan sendiri merupakan kementerian dalam naungan pemerintah Indonesia di bidang urusan keagamaan. Kantor

¹⁰ Ana Sopanah, dkk., *Bunga Rampai Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 91-92.

¹¹ Purbaningrat Yo, Putu Melati, and Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Thesis*, Udayana University, 2015, 1152.

¹² Ah Pohan, *Be A Smart Leader* (Jakarta: Galangpress Publisher, 2010), 12.

Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki berbagai tugas untuk dilaksanakan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam lingkup wilayah Kabupaten Bangkalan sesuai dengan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi. Hal ini sesuai dengan maksud dalam pasal 1 ayat 2 Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki beberapa seksi yang melayani masyarakat di bidang urusan agama, yaitu seksi Haji dan Umrah, seksi PD. Pontren, seksi Bimas Islam, seksi PAIS, seksi PENDMA, seksi Zakat-Wakaf, seksi Humas, seksi Keuangan, seksi Kepegawaian, dan seksi Umum.¹³

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki jumlah keseluruhan pegawai 423, baik PNS maupun Non-PNS. Sedangkan seksi Bimas Islam sendiri memiliki jumlah pegawai empat orang PNS yang juga menaungi 144 Penyuluh Agama Islam yang Non-PNS yang tersebar di setiap kecamatan di Kabupaten Bangkalan. Setiap kecamatan terdapat delapan orang penyuluh agama Islam. Delapan penyuluh agama Islam di setiap kecamatan memiliki tugas dan fungsi di bidangnya masing-masing, seperti: Keluarga Sakinah, Pemberantasan Narkoba, Pemberantasan Buta Huruf Al-Qur'an, Produk Halal, Kerukunan Umat Beragama, Pemberantasan Aliran Radikalisme, Zakat & Wakaf. Penyuluh agama Islam memiliki kedudukan di instansi pemerintah untuk melaksanakan teknis fungsional dalam membimbing

¹³ Website Kantor Kemenag Kab. Bagkalan, "Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kantor Kemenag Kab. Bangkalan", 2021 <<https://bangkalan.kemenag.go.id/web-v1/view.php?module=5c66c3601da33b1933893315a60d7eef&id=12&to ken=3b93a2fdddeca425e799c037288d7651#>> [accessed 4 December 2021].

keagamaan, penyuluhan dan pembangunan dengan bahasa agama kepada masyarakat di sekitarnya. Dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki gejala-gejala yang menunjukkan perhatian terhadap aspek sumber daya manusia. Hal ini ditunjukkan dengan adanya penerapan sistem kompensasi sumber daya manusia, baik pegawai PNS maupun Non-PNS. Oleh sebab itu, peneliti memilih sampel penyuluh agama dalam penelitian ini dikarenakan: Pertama, penyuluh agama berada dalam naungan Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan yang mana merupakan lembaga pemerintah yang bergerak di bidang dakwah Islam. Kedua, Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki penerapan kompensasi sumber daya manusia atas kinerja para pegawai.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak keilmuan pada manajemen dakwah khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik, salah satunya pemberian kompensasi. Penelitian ini juga dapat menambah wawasan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap pemberian kompensasi dalam organisasi. Kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi kerja dan kualitas kinerja karyawan.

Penelitian ini juga diharapkan memiliki dampak pada organisasi yang lain dan masyarakat umum, khususnya yang bergerak dalam bidang dakwah. Sistem kompensasi yang baik dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi, sehingga organisasi dapat memperoleh,

memelihara serta mempekerjakan karyawan yang memiliki sikap dan perilaku positif untuk kepentingan organisasi.¹⁴

Berdasarkan penjelasan tentang disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi di atas, peneliti memilih untuk melakukan penelitian ini di sampel yang telah disebutkan. Oleh karena itu, penulis menggunakan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan”** sebagai judul penelitian.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara simultan?
2. Apakah disiplin kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara parsial?
3. Berapakah nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara parsial?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap

¹⁴ Gatot Kusjono and Putri Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan", *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 2, 2019, 225–226.

kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan?

6. Berdasarkan analisa regresi, apakah disiplin kerja dan beban kerja dapat memprediksi tingkat pemberian kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk beberapa tujuan, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara simultan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara parsial.
3. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara simultan.
4. Untuk mengetahui berapa besar nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan secara parsial.
5. Untuk mengetahui hubungan tertinggi antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.
6. Untuk mengetahui analisa regresi disiplin kerja dan beban kerja dapat memprediksi tingkat pemberian kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini sangat penting dilakukan, karena memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritik
 - a. Sebagai tambahan wawasan dalam pengembangan keilmuan dan pengetahuan yang berhubungan dengan topik penelitian ini, yaitu pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi.
 - b. Sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dalam topik dan objek sejenis maupun aspek-aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktik
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan pada pihak terkait maupun masyarakat luas mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi.
 - b. Untuk mengetahui variabel yang paling berpengaruh terhadap kompensasi, sehingga hasil penelitian dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait dalam mengoptimalkan variabel yang paling dominan dan lebih meningkatkan variabel yang kurang dominan agar penerapan sistem kompensasi menjadi lebih baik.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan sesuatu yang mendefinisikan konsep atau variabel dengan memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan operasional yang diperlukan, agar variabel tersebut dapat diukur dengan penggunaan indikator dari suatu variabel atau konsep.¹⁵ Definisi operasional dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

¹⁵ Pinton Setya Mustafa, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2020), 33.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses dan *treatment* yang dapat menumbuhkan kesadaran dan perasaan seorang karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif dengan kepatuhannya terhadap peraturan yang berlaku.¹⁶ Menurut Sastrohadiwiryono, disiplin kerja suatu sikap untuk saling menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap semua peraturan yang berlaku di suatu organisasi, baik yang tertulis ataupun yang tidak tertulis.¹⁷ Nurcahyo berpendapat, bahwa disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja sebagai upaya organisasi dalam menghindari terjadinya keteledoran karyawan, penyimpangan, kelalaian, dan keborosan dalam pekerjaan.¹⁸ Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh seorang manajer dalam organisasi untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan, agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mentaati semua

¹⁶ Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang", *Among Makarti*, vol. 1, no1.1, 2018, 32.

¹⁷ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen tenaga kerja Indonesia: pendekatan administratif dan operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 291.

¹⁸ Anton Nurcahyo, "Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan", *Jurnal Eksis*, vol. 7, no. 2, 2011, 1978.

peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma yang berlaku di dalamnya.¹⁹

2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh pemegang jabatan atau unit tertentu dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu. Permendagri No. 12 Tahun 2008 menyatakan, bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang ditanggung oleh pemegang jabatan atau unit organisasi. Beban kerja merupakan hasil kali antara volume kerja dengan norma waktu.²⁰ Menurut Haryono, dkk., beban kerja merupakan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki karyawan dengan tidak menampakkan tanda kelelahan.²¹ Soleman menjelaskan, bahwa beban kerja merupakan proses yang dilakukan seseorang atau unit kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dalam situasi normal dengan jangka waktu tertentu.²² Beban kerja dikategorikan dalam tiga bagian, yaitu: beban kerja yang terlalu tinggi

¹⁹ V. Rivai and J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), 825.

²⁰ Jeky KR Rolos, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 6, no. 004, 2018, 21.

²¹ Yo, Melati, and Surya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Thesis*, Udayana University, 2015, 1152.

²² Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2020, 175.

(*over capacity*), beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), dan beban kerja yang sesuai standar.²³

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk perhatian organisasi kepada karyawan untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi. Menurut Muh. Tahir Malik, kompensasi kerja adalah segala hal yang didapat oleh karyawan yang berbentuk uang atau barang langsung atau barang tidak langsung sebagai balasan atas jasa yang diberikan. Sedangkan menurut Gary Dessler, kompensasi kerja merupakan segala bentuk upah atau imbalan yang diterima oleh karyawan dari hasil kerja mereka.²⁴ Simamora mengungkapkan, bahwa kompensasi merupakan pengertian yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima karena adanya hubungan kepegawaian dan organisasi.²⁵ Kompensasi memiliki tiga dimensi, yaitu kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung, dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial tidak langsung mencakup beberapa hal, seperti: tunjangan, pelayanan, dan fasilitas. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan, lingkungan, dan fleksibilitas.²⁶

²³ Rolos, Sambul, and Rumawas Jeky KR Rolos, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 6, no. 004, 2018, 21.

²⁴ Abdul Aziz, "Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam", *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini*, vol. 2, no. 1, 2019, 1–19.

²⁵ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPPN, 2004), 442.

²⁶ Mawehda Mawehda, "Membangun Kinerja Sumber Daya Manusia: Studi Manajemen Kompensasi Total Imbalan Lembaga Bimbingan Al Qur'an

Teori-teori di atas akan digunakan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan sistematika pembahasan penelitian ini, peneliti menyusunnya menjadi lima bab. Lima bab tersebut, yaitu bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan pembahasan, serta bab penutup.

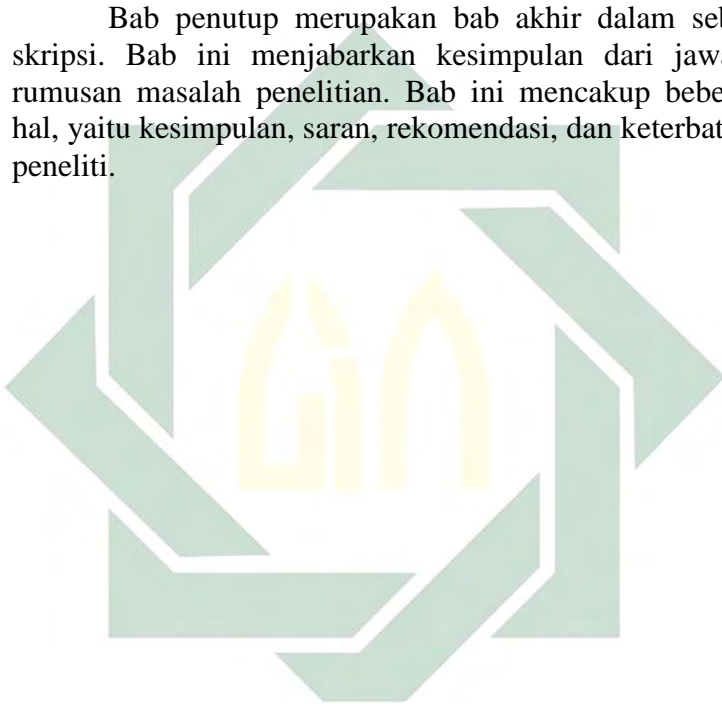
Bab pendahuluan berisi pengantar seluruh pembahasan selanjutnya. Bab pendahuluan berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab kajian teori merupakan bab yang berisi tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data-data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian. Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigma penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian menjelaskan tentang metode dan teknik yang digunakan dalam penelitian di lapangan secara rinci. Bab ini mencakup beberapa sub bab, yaitu pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, variabel, indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validitas data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian dan pembahasan merupakan bab yang paling penting dalam suatu penelitian. Bab ini mencakup beberapa hal, yaitu gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

Bab penutup merupakan bab akhir dalam sebuah skripsi. Bab ini menjabarkan kesimpulan dari jawaban rumusan masalah penelitian. Bab ini mencakup beberapa hal, yaitu kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.



BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Peneliti mengambil beberapa jurnal dan skripsi untuk memperoleh penelitian yang relevan. Berikut beberapa hasil dari penelitian tersebut, yaitu:

1. Jurnal yang ditulis oleh Dr.Hasrudi Tanjung yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan*", tahun 2017.²⁷ Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel disiplin kerja. Sedangkan, perbedaan dari penelitian ini adalah variabel bebas lainnya, yaitu motivasi kerja, sedangkan penelitian ini membahas tentang beban kerja. Perbedaan lainnya adalah objek penelitian yang dilakukan di organisasi non-dakwah, yaitu di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Sedangkan, penelitian ini dilakukan di organisasi dakwah, yaitu Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

2. Skripsi penelitian yang dilakukan oleh Fikratunil Khasifah di Universitas Diponegoro, dengan judul "

²⁷ Hasrudy Tanjung, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 15, no.1, 2017, 27-36.

Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang”, tahun 2015.²⁸ Penelitian ini menghasilkan kesimpulan, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang ini, yaitu variabel independen yang digunakan adalah disiplin kerja dan beban kerja. Sedangkan perbedaannya adalah penggunaan variabel bebas lainnya. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas lingkungan kerja sebagai variabel bebas ketiga. Perbedaan lainnya adalah pemilihan objek penelitian, yang mana penelitian sebelumnya melakukan penelitian di organisasi non-dakwah, yaitu Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang. Sedangkan penelitian ini memilih organisasi dakwah sebagai objek penelitian, yaitu Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

3. Jurnal yang ditulis Nabawi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*” pada tahun 2020.²⁹ Tujuan dari penelitian ini, yaitu untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

²⁸ Fikratunil Khasifah and Rini Nugraheni, "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)", *Thesis*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015, 1-96.

²⁹ Rizal Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2020, 170–83.

Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang secara simultan dan parsial. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Namun secara simultan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mana kinerja merupakan salah satu faktor dalam ketentuan pemberian kompensasi.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah variabel beban kerja yang digunakan sebagai variabel bebas penelitian. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang variabel disiplin kerja dan kompensasi. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya dilakukan di organisasi non-dakwah yaitu Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di lembaga Islam, yaitu Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

4. Jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Ahid Mudayana di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, dengan judul "*Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul*" pada tahun 2010.³⁰ Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta. Penelitian ini

³⁰ Ahmad Ahid Mudayana, "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul", *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, vol. 4, no. 2, 2020, 84-92.

menyimpulkan, bahwa motivasi dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terletak pada variabel beban kerja. Perbedaan penelitian terletak pada variabel bebas lainnya yang digunakan. Penelitian sebelumnya membahas tentang motivasi dan kinerja. Sedangkan, penelitian sekarang membahas tentang disiplin kerja dan kompensasi. Perbedaan lainnya adalah penggunaan kajian teoritik dan keilmuan yang dipilih.

5. Skripsi penelitian yang ditulis oleh Nurul Izza di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Jepara*" pada tahun 2020.³¹ Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Jepara. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 52,2%, sedangkan 47,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada objek penelitiannya, yaitu organisasi dakwah. Sedangkan perbedaannya adalah variabel kompensasi. Pada penelitian sebelumnya, variabel kompensasi menjadi variabel bebas, sedangkan pada penelitian ini kompensasi menjadi variabel terikat.

6. Jurnal yang ditulis oleh Husin, Nurwati, dan Siti Aisyah di Universitas Halu Oleo Kendari, dengan tema penelitian "*Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi*

³¹ Nurul Izza, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Jepara", *Thesis*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020, 1-88.

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan” pada tahun 2021.³² Tujuan penelitian ini, yaitu untuk menguji pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Kesimpulan dari penelitian ini, yaitu beban kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada variabel bebas, yaitu beban kerja. Perbedaan penelitian terletak pada variabel terikat. Penelitian sebelumnya menggunakan variabel terikat kinerja. Sedangkan, penelitian sekarang menggunakan kompensasi sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya terletak pada objek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya dilakukan di organisasi non-dakwah, yaitu di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan. Sedangkan penelitian sekarang melakukan penelitian di organisasi dakwah, yaitu Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Berdasarkan enam penelitian di atas, peneliti merencanakan untuk mengambil tema penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan”. Dengan demikian, penulis akan

³² Husin, Nurwati Nurwati, and Sitti Aisyah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan", *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 10, no. 1, 2021, 69-78.

memaparkan lebih jauh tentang penerapan kompensasi yang dipengaruhi disiplin kerja dan beban kerja di Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Secara umum, sejauh penelusuran yang dilakukan penulis tentang penelitian kompensasi yang bersifat uji teori, banyak penelitian menjadikan kompensasi sebagai variabel independen dengan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan penelitian kuantitatif dengan kompensasi sebagai variabel dependen sangat sedikit. Kedua, lembaga dakwah Islam atau non-profit sebagai subjek penelitian masih tergolong sedikit dibandingkan dengan lembaga profit.

B. Kerangka Teoritik

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam suatu organisasi, para manajer memerlukan suatu alat untuk mengatur dan mengendalikan para pegawai atau karyawannya, agar mereka memiliki nilai-nilai kepatuhan dalam pekerjaannya. Sehingga sikap dan perilaku tenaga kerja akan tercipta dengan proses binaan, seperti keluarga, pendidikan, pengalaman, dan lingkungannya. Disiplin akan membantu tenaga kerja untuk mengetahui dan membedakan hal-hal yang harus dilakukan dan hal-hal yang tidak boleh dilakukan.

Disiplin kerja sendiri merupakan seperangkat aturan atau tata tertib yang dibuat dan disahkan oleh manajemen suatu organisasi, agar orang-orang yang tergabung dalam organisasi dapat mematuhi, mentaati, dan tunduk terhadap aturan

tersebut.³³ Oleh karena itu, disiplin kerja akan membentuk hubungan baik antara satu individu dengan individu lainnya dalam menjalankan pekerjaan atau pemecahan masalah. Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Hariandja yang mengatakan, bahwa salah satu cara penanganan kelemahan manusia dan cara pemecahan masalah para pegawai, yaitu peningkatan disiplin kerja.³⁴

Sehingga dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja merupakan salah satu cara manajer dalam membentuk, menciptakan, dan membangun kesadaran para pegawai dalam memperhatikan sikap dan perilaku kerja, agar pekerjaan mereka sesuai dengan standar organisasi.

b. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Novitasari, disiplin kerja memiliki beberapa dimensi atau indikator, yaitu:³⁵

1) Penggunaan Waktu Secara Efektif

Penggunaan waktu secara efektif atau dikenal dengan disiplin, yaitu suatu sikap atau tingkah laku seseorang yang menunjukkan ketaatannya dalam jam kerja yang meliputi beberapa hal, seperti:

a) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas³⁶

³³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), 1.

³⁴ Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 296.

³⁵ Anisa Novitasari, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, 13.

Dalam Kitab Ar-Riqaq, Hadits yang diriwayatkan Imam Bukhari menjelaskan, bahwa Rasulullah bersabda: "Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati".³⁷

- b) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas
- 2) Ketaatan Terhadap Peraturan yang Berlaku

Tujuan adanya peraturan dan tata tertib tertulis dan tidak tertulis adalah upaya organisasi dalam mencapai tujuannya secara baik. Oleh karena itu, karyawan diharapkan untuk memberikan kesetiaan dan kepatuhan terhadap komitmen yang telah ditetapkan oleh organisasi.³⁸ Disiplin kerja dalam suatu organisasi harus diperhatikan dan ditegakkan, karena disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan dalam Al-Quran Surah Al-‘Ashr ayat 3, yaitu:³⁹

³⁶ Eddy Madiono Sutanto and Diah Indriani Suwondo, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol. 17, no. 2, 2015, 139.

³⁷ Zetty Azizatul Ni'mah, *Elan Zikir Sebagai Generator Perubahan Sosial*, (Kuningan: Goresan Pena, 2021), 92.

³⁸ Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 8.

³⁹ *Kementerian Agama RI Ar-Rahim Al-Quran Dan Terjemahan* (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2016).

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ



“Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.”

Pegawai yang memiliki disiplin akan memiliki keterkaitan ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat dan disepakati sebelumnya antara organisasi dan pegawai. Beberapa hal yang berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan, yaitu:

- a) Ketaatan terhadap jam kerja
 - b) Ketaatan terhadap pimpinan
 - c) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja⁴⁰
- 3) Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas

Penggunaan dan pemeliharaan peralatan dan fasilitas organisasi merupakan salah satu bentuk manifestasi tanggung jawab seorang karyawan. Selain itu, bentuk tanggung jawab seorang karyawan juga berkaitan erat dengan hasil kinerja sesuai dengan jabatan yang ia miliki. Berikut beberapa macam tanggung jawab

⁴⁰ Abdul Rachman Saleh and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang", *Among Makarti*, vol.11, no. 1, 2018, 39.

seorang karyawan dalam melaksanakan tugas, yaitu:

- a) Pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan
- b) Evaluasi hasil pekerjaan
- c) Keberanian dalam menerima resiko kesalahan⁴¹

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Menurut Reggio, beban kerja adalah sejumlah tugas pekerjaan yang menjadi sumber stress bagi karyawan, seperti pekerjaan yang mengharuskan untuk bekerja dengan cepat, dan menghasilkan *output*, sehingga hal tersebut menjadi konsentrasi dari stress kerja.⁴² Sedangkan menurut Mahawati, beban kerja merupakan beban fisik, mental, sosial yang dialami oleh individu dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang disesuaikan dengan kemampuan ataupun keterbatasan dalam menerima beban kerja tersebut.⁴³

⁴¹ Novitasari, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, 13.

⁴² Purbaningrat Yo, Putu Melati, and Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Thesis*, Udayana University, 2015, 1152.

⁴³ Ani Mahawati and others, *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 51.

Allah SWT menciptakan manusia dengan segala kemuliaan. Namun, manusia tetap makhluk lemah yang memiliki banyak kekurangan. Kekurangan inilah yang menjadikan manusia memiliki perasaan beban dalam hidupnya, baik fisik maupun mental. Allah SWT tidak akan memberikan beban kepada makhluk-Nya yang melebihi batas kemampuannya. Oleh karena itu, Allah SWT berfirman dalam QS. Al-Insyirah ayat 5-6:⁴⁴

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

Menurut Tafsir Ibnu Katsir yang dikutip oleh Najib menjelaskan, bahwa Allah berfirman dalam Al-Quran tentang adanya kemudahan pada setiap kesulitan yang dihadapi makhluk hidup. Hal tersebut dipertegas kembali dengan Hadits dari Ibnu Jabir yang diriwayatkan oleh Al-Hasan, “Satu kesulitan itu tidak akan mengalahkan dua kemudahan, karena bersama kesulitan itu terdapat kemudahan”.⁴⁵

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa beban kerja merupakan salah

⁴⁴ Kementerian Agama RI Ar-Rahim Al-Quran Dan Terjemahan, (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2016).

⁴⁵ M Yusrin Najib, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan", *Skripsi*, Jursan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang, 2020, 21-22.

satu faktor penyebab timbulnya stress kerja bagi karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan menjadi tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu, tingkat beban kerja seorang karyawan disesuaikan dengan posisi jabatan dan jenis pekerjaan yang dimiliki dalam suatu organisasi.

b. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra, beban kerja memiliki empat indikator, yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, waktu kerja, dan standar pekerjaan.

1) Pencapaian Target

Pencapaian target merupakan standar dari penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.⁴⁶ Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pencapaian target, yaitu:⁴⁷

- a) Ketepatan waktu
- b) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c) Kerjasama
- d) Kualitas kinerja

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi merupakan seperangkat kekuatan yang dapat menentukan kemampuan untuk mendapatkan sumber daya. Sumber daya tersebut mencakup beberapa *input*, seperti bahan baku dan

⁴⁶ Khoiril Anwar, *Asuransi syariah, halal & maslahat*, (Solo: Tiga Serangkai, 2007), 115.

⁴⁷ Sisca Sisca, dkk., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 62.

karyawan yang terampil untuk memproduksi barang atau jasa.⁴⁸

Sedarmayanti menjelaskan, bahwa lingkungan kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:⁴⁹

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik memiliki cakupan hubungan kerja yang terbina dengan suatu organisasi atau perusahaan, baik dengan rekan kerja ataupun atasan dan bawahan. Beberapa hal yang termasuk dalam kategori lingkungan fisik adalah semua hal yang terdapat dan berhubungan pada tempat kerja yang berbentuk fisik,⁵⁰ seperti tata ruang kerja, kebersihan, dan kerapian ruang kerja.

b) Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Lingkungan ini meliputi beberapa hal, seperti lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.⁵¹

3) Waktu Kerja

⁴⁸ Mukson, Hamidah, dan Prof Anton Satria Prabuwo, *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja UMKM Melalui Komitmen Organisasi*, (Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021), 69.

⁴⁹ P. Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka), 70-71.

⁵⁰ Sahat Simbolon, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021), 4-5.

⁵¹ Anak Agung Istri Kirana Sari, Ida Bagus Udayana Putra, dan I. Made Suniastha Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), 21.

Penentuan waktu standar kerja yang digunakan oleh ASME (*American Society of Mechanical Engineers*) adalah sebagai berikut:

- a) Operasi
- b) Transportasi
- c) Pemeriksaan
- d) Penyimpanan
- e) Waktu tunggu
- f) Standar pekerjaan⁵²

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Terminologi kompensasi (*inducement*) tidak hanya berkaitan dengan administrasi gaji dan upah, namun terminologi kompensasi memiliki konsep yang lebih luas. Menurut Heidjrachman, kompensasi adalah suatu hal yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang diberikan. Kompensasi tersebut juga berfungsi sebagai jaminan keberlangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan.⁵³ Sedangkan menurut Haritsah yang dikutip oleh Marnisah, kompensasi merupakan suatu pengakuan yang diberikan oleh organisasi atas segala upaya yang dilakukan oleh seseorang sebagai bentuk penghargaan. Ketika seseorang merasa dihargai atas kinerjanya, maka ia akan memperhatikan dan meningkatkan kinerjanya untuk tetap mendapatkan kompensasi.⁵⁴

⁵² Iswandi Idris and Syafwani N. Pohan, "Penentuan Waktu Standar Bagian Produksi Pada CV. Sanggar Putra Kalingga Medan", *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik Dan Inovasi*, vol. 1, no. 1, 2018, 14–18.

⁵³ Aziz, "Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Al-Athfal*, 5.

⁵⁴ Luis Marnisah, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 56.

Tenaga kerja dan kompensasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam sejarah pun membuktikan, bahwa perbudakan telah ada jauh sebelum kenabian Rasulullah SAW. Hal tersebut telah menjadi bagian dalam tata kehidupan masyarakat. Setelah ajaran Islam datang, Rasulullah menganjurkan masyarakat, agar mereka lebih memperhatikan kesejahteraan budak. Dan pada akhirnya, Rasulullah mendeklarasikan dengan tegas sikap anti perbudakan untuk membangun kehidupan yang toleran dan adil. Sehingga manusia menjadi salah satu sumber daya yang memiliki sifat dinamis dan potensi untuk berkembang.

Dalam perjanjian antara majikan dan pekerja, pemberian upah harus dilakukan secara adil dan jujur, agar salah satu dari kedua belah pihak tidak merasa teraniaya dan dirugikan. Dalam Islam, pekerja juga dilarang untuk memaksa majikan dalam pemberian upah yang melebihi kemampuannya.⁵⁵ Hal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam QS.Al-Jaatsiyah ayat 22:⁵⁶

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْزَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا

كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

“dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.

⁵⁵ Muhammad Tahmid Nur, "Kompensasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Muamalah*, vol. 5, no. 2, 2015, 120-126.

⁵⁶ Kementerian Agama RI *Ar-Rahim Al-Quran Dan Terjemahan*, (Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2016).

b. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan, beberapa dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut:⁵⁷

- 1) Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
 - a) Gaji⁵⁸
 - b) Insentif
 - c) Bonus
 - d) Tunjangan
 - e) Pesangon
- 2) Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*)
 - a) Promosi Jabatan
 - b) Jaminan Kesehatan
 - c) Keselamatan Kerja
 - d) Kesempatan Belajar
 - e) Pujian dan Penghargaan⁵⁹

C. Paradigma Penelitian

1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kompensasi

Disiplin kerja merupakan aturan-aturan dan tata tertib yang harus dipatuhi. Selain itu, norma, etika, dan kebiasaan yang berlaku secara umum serta cara tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan baik. Sedangkan tindakan disiplin (*disciplinary action*) merupakan

⁵⁷ Malayu SP Hasibuan and H. Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 86.

⁵⁸ Tanto Wijaya, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama", *Agora*, vol. 3, no. 2, 2015, 40.

⁵⁹ Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi, "Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan", *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 7, no. 3, 2017, 429-426.

tindakan yang dilakukan terhadap pelanggar disiplin atau aturan.⁶⁰ Hal tersebut diperlukan oleh organisasi, agar organisasi dapat memperbaiki perilaku karyawan yang menyimpang.

Pada dasarnya, kinerja karyawan atau pegawai sangat dipengaruhi oleh kenyamanan dan perlakuan yang diberikan oleh organisasi, termasuk kompensasi. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, motivasi dan disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk kelancaran dan kesuksesan organisasi.⁶¹ Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan sikap disiplin karyawan sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kinerjanya. Sehingga, secara tidak langsung, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan akan mempengaruhi kompensasi yang akan diterima dari organisasi.

2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kompensasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki aset, sehingga SDM harus dilatih dan dikembangkan dengan baik. Hal ini diperlukan oleh SDM, agar mereka dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam

⁶⁰ Sindu Mulianto, Eko Ruddy Cahyadi, dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi Perspektif Syariah*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016), 171.

⁶¹ Arief Subyantoro & FX Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi* (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020), 221.

kurun waktu tertentu.⁶² Menurut Aminah Soleman yang dikutip oleh Azhar Effendi, beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang dibebankan oleh suatu jabatan atau unit organisasi yang menjadi hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.⁶³ Sedangkan menurut Munandar yang dikutip oleh Agus Yulistiyono, dkk., beban kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan yang memiliki uraian tugas yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.⁶⁴

Selain tanggung jawab atas beban kerja, seorang karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi juga memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, para generasi milenial memilih untuk mengambil pekerjaan yang *work balance*. Karyawan yang mendapat *engagement* rendah dari perusahaan, mereka akan sulit dikendalikan oleh ketua organisasi. Sedangkan, karyawan yang mendapat beban kerja yang terlalu sedikit, maka perusahaan akan mengalami pemborosan dana untuk gaji karyawan.⁶⁵ Sehingga beban kerja dan kompensasi harus disesuaikan, agar pekerjaan tersebut menjadi *work balance*. Beban kerja yang tinggi akan menciptakan tanggung jawab yang tinggi dan tuntutan kompensasi yang tinggi.

⁶² Lidwina Triniska Gulo, Syafrial Fachri Pane, dan Nisa Hanum Harani, *Algoritma NASA-TLX Untuk Analisa Beban Kerja*, (Bandung: Kreatif, 2020), 1.

⁶³ Azhar Affandi, Achmad Rozi, dan Denok Sunarsi, *Manajemen SDM Strategik* (Banten: Bintang Visitama, 2021), 183.

⁶⁴ Agus Yulistiyono, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 59.

⁶⁵ Heri Soesanto, *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*, (Yogyakarta: PT Kanisius, 2019), 114.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu perkiraan atau dugaan tentang suatu fakta-fakta atau jawaban sementara mengenai suatu hubungan antara dua gejala empiris. Hipotesis harus didasari oleh teori yang mendukung untuk menghindari hubungan palsu. Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara dari suatu permasalahan penelitian untuk diuji kebenarannya.⁶⁶ Hipotesis memiliki dua pembuktian, yaitu Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a). Dengan demikian, berikut hipotesis dari penelitian ini, yaitu:

1. Hipotesis 1

H_1 : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

2. Hipotesis 2

H_1 : Ada pengaruh beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

H_0 : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

3. Hipotesis 3

H_1 : Ada pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

H_0 : Tidak ada pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

⁶⁶ Muhtadi Abdul Mun'im, *Metodologi Penelitian Untuk Pemula*, (Sumenep: Pusdilat, 2014), 44.

4. Hipotesis 4

H1 : Disiplin kerja dan beban kerja dapat menjadi prediksi tingkat pemberian kompensasi pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

H0 : Disiplin kerja dan beban kerja tidak dapat menjadi prediksi tingkat pemberian kompensasi pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang memiliki spesifikasi secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas dari awal penelitian hingga pembuatan dan penyusunan desain penelitiannya. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁷

Jenis penelitian ini menggunakan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang digunakan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.⁶⁸ Jenis penelitian ini memiliki tiga bentuk hubungan, yaitu hubungan kausal, hubungan simetris, dan hubungan interaktif atau timbal balik.⁶⁹ Penelitian yang dilakukan peneliti saat ini merujuk pada salah satu dari ketiga hubungan tersebut, yaitu hubungan kausal. Hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab dan akibat. Dalam hal ini, hubungan kausal terdapat

⁶⁷ Sandu Siyoto and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 17-18.

⁶⁸ Kris H. Timotius, *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017), 16.

⁶⁹ Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 36.

variabel independen, yakni variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi.⁷⁰ Tema dari penelitian adalah pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat ataupun lokasi yang akan dilakukan penelitian dan juga tempat untuk mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No. 9a Wr 08, Mlajah, Kec. Bangkalan, Bangkalan, Jawa Timur, kode pos 69116, dan no. Telp. 0858 5087 2313.

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan suatu wilayah umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk menarik suatu kesimpulan dari penelitian.⁷¹ Dalam penelitian ini, peneliti menentukan untuk meneliti penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan dalam periode tahun 2021/2022. Jumlah populasi yang diambil sebanyak 144 penyuluh yang tersebar di setiap kecamatan. Masing-masing kecamatan terdapat delapan orang penyuluh agama Islam.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sabar, sampel merupakan sebagian dari subjek populasi yang diteliti dan mampu untuk

⁷⁰ Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori Dan Implementasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 62.

⁷¹ Ismail Nurdin & Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019), 91.

mewakili seluruh populasi secara representatif.⁷² Pada teori Isaac dan Michael yang dikutip Nanang Martono dalam tabel penentuan jumlah sampel⁷³, jika populasi 144 responden dengan mengambil taraf signifikan 5%, maka hasilnya 100 responden. Sehingga peneliti mengambil 100 responden untuk dijadikan sampel penelitian. Hal ini untuk mengetahui tingkat kesalahan 5% dan perbedaan antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi sebanyak 0,05.

Pada penelitian ini, pengambilan *sampling* menggunakan teknik *simple random sampling*. Teknik *random sampling* adalah teknik dalam penentuan sampel penelitian secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.⁷⁴

D. Variabel dan Indikator Penelitian

Untuk pengukuran strategi pada variabel disiplin kerja, beban kerja dan kompensasi, peneliti mengambil dimensi sebagai berikut:

| | Dimensi | Indikator |
|----------|----------------|---|
| Variabel | Disiplin Waktu | 1. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas |
| | | 2. Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas |
| | | 1. Ketaatan terhadap jam kerja |

⁷² *Ibid*, 95.

⁷³ Nanang Martono, *Statistik Sosial: Teori Dan Praktik SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media Yogyakarta), 21.

⁷⁴ *Ibid*, 16.

| | | |
|----------------------|-------------------------|--|
| Disiplin Kerja | Disiplin Peraturan | <ul style="list-style-type: none"> 2. Ketaatan terhadap pimpinan 3. Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja |
| | Disiplin Tanggung Jawab | <ul style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan 2. Evaluasi hasil pekerjaan 3. Keberanian dalam menerima resiko kesalahan |
| Variabel Beban Kerja | Pencapaian Target | <ul style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Kerjasama 4. Kualitas Kinerja |
| | Lingkungan Kerja | <ul style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik |
| | Waktu Kerja | <ul style="list-style-type: none"> 1. Operasi 2. Transportasi 3. Pemeriksaan 4. Penyimpanan 5. Waktu tunggu |
| | Standar Pekerjaan | <ul style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Bertanggung Jawab 3. Tertib |
| | Kompensasi Langsung | <ul style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Pesangon |

| | | |
|--|---------------------------------|--|
| | Kompensasi Tidak Langsung | <ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi Jabatan 2. Jaminan Kesehatan 3. Keselamatan Kerja 4. Kesempatan Belajar 5. Pujian dan Penghargaan |
|--|---------------------------------|--|

E. Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian digunakan sebagai gambaran tentang persiapan, pelaksanaan, pengumpulan data, dan analisis data pada penulisan skripsi. Beberapa tahapan penelitian pada “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kompensasi Penyuluh Agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan” adalah sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan perumusan masalah penelitian, penentuan variabel, penentuan objek penelitian, dan studi kepustakaan untuk mendapatkan informasi, gambaran, landasan teori terkait penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya, peneliti menentukan, menyusun, dan menyiapkan metode yang akan digunakan dalam penelitian. Kemudian, dosen pembimbing melakukan pengecekan untuk mendapatkan acc untuk melakukan penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini, peneliti menentukan lokasi penelitian untuk menyelesaikan perizinan penelitian, menentukan jumlah sampel dari keseluruhan populasi yang akan dijadikan responden penelitian, membuat instrumen-instrumen penelitian yang akan digunakan pada penelitian, dan menentukan metode dan teknik yang akan digunakan dalam pengumpulan data.

3. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dalam penyusunan skripsi, yakni:

- a) Peneliti menghitung skor hasil dari angket yang telah diisi oleh responden.
- b) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel
- c) Peneliti membuat laporan penelitian dan kesimpulan akhir.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan penelitian yang terpenting, kegiatan ini bertujuan untuk memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan. Pada tahap ini, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner (angket) dan observasi sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden.⁷⁵ Responden yang akan dijadikan objek penelitian adalah penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Jumlah responden yang akan diberikan angket sebanyak 100 responden. Penelitian ini akan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran instrumen kuesioner. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang tentang suatu objek ataupun fenomena tertentu.⁷⁶ Dengan skala likert, suatu variabel

⁷⁵ Sugiyono *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 199.

⁷⁶ Syofian Siregar, *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, (Jakarta: Prenada Media, 2017), 25.

akan diukur dan dijabarkan menjadi dimensi, kemudian dimensi tersebut dijabarkan menjadi indikator, dan selanjutnya indikator akan dijabarkan menjadi sub-indikator penelitian. Sub indikator dari sebuah variabel dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan ataupun pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Penelitian ini akan menggunakan tipe angket tertutup yang akan memudahkan responden untuk menjawab pertanyaan dan juga akan memudahkan peneliti untuk melakukan analisis data dengan angket yang telah terkumpul. Bentuk angket ini adalah bentuk pertanyaan yang akan dijawab oleh responden sesuai dengan pilihan jawaban yang telah disediakan. Sehingga, responden hanya memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dan karakteristik pada dirinya dengan memberikan tanda (X) atau (✓) pada salah satu jawaban. Pada angket ini, responden tidak dapat memberikan jawaban atau respon alternatif selain jawaban yang telah tersedia.⁷⁷

Berikut ini nilai jawaban dari pernyataan pengukuran skala likert:

- | | |
|------------------------|-----|
| a. Sangat Setuju | = 5 |
| b. Setuju | = 4 |
| c. Ragu-ragu | = 3 |
| d. Tidak Setuju | = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | = 1 |
2. Observasi

⁷⁷ Pinton Setya Mustofa, dkk., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga* (Malang: Universitas Negeri Malang, 2020), 85-86.

Observasi merupakan pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti secara langsung dari lapangan.⁷⁸ Observasi dilakukan dengan cara mengamati faktor-faktor yang menjadi masalah untuk memperoleh data yang sesuai dengan fakta di lapangan.⁷⁹ Observasi penelitian ini akan dilakukan di Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan dengan mengamati pengaruh dari disiplin kerja dan beban kerja terhadap pemberian kompensasi kepada pegawai.

G. Teknik Validitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas pada poin-poin pernyataan kuesioner perlu dilakukan oleh peneliti untuk mengukur kevalidan data dari hasil kuesioner tersebut. Menurut sugiyono, “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”.⁸⁰ Sedangkan menurut literatur yang dikutip oleh Arifin, validitas instrumen digunakan untuk mengetahui seberapa jauh ketepatan pengukuran suatu kuesioner.⁸¹ Peneliti juga akan menggunakan rumus korelasi yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu rumus korelasi *product moment*.⁸² Uji validitas dilakukan pada setiap butir soal dengan menghubungkan jumlah atau

⁷⁸ Conny R. Semiawan, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Grasindo, 2010), 112.

⁷⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka, 2002), 47.

⁸⁰ Sugiyono *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 175-176.

⁸¹ Ovan and Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web* (Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020), 2-3.

⁸² Wegiran, *Metode Penelitian Pendidikan Teori Dan Implementasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2013), 284.

total keseluruhan setiap pertanyaan pada jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan setiap variabel.⁸³ Kemudian, hasil dari jawaban tersebut dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal tersebut dikatakan valid.⁸⁴

Berikut ini adalah nilai-nilai dari r *product moment*.⁸⁵

Tabel 3.1
Nilai-nilai r *product moment*

| No. | N | Taraf Signifikan 5% |
|-----|-----|---------------------|
| 1 | 70 | 0.235 |
| 2 | 75 | 0.227 |
| 3 | 80 | 0.220 |
| 4 | 85 | 0.213 |
| 5 | 90 | 0.207 |
| 6 | 95 | 0.202 |
| 7 | 100 | 0.195 |

Dari pernyataan di atas, dapat diketahui r tabel pada dua sisi dengan sig. 0,05 dengan jumlah responden 100 memperoleh r tabel sebesar 0,195. Hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan program IBM *Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 21* adalah sebagai berikut:

⁸³ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*, (Depok: GUEPEDIA, 2021), 7.

⁸⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenada Media, 2016), 169.

⁸⁵ Djaali and Pudji Muljono, *Pengukuran Dlm Bid Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2008), 113.

Tabel 3.2
Hasil Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|-------------|------------|------------|
| X1.1 | 0,758 | 0,195 | Valid |
| X1.2 | 0,463 | 0,195 | Valid |
| X1.3 | 0,761 | 0,195 | Valid |
| X1.4 | 0,776 | 0,195 | Valid |
| X1.5 | 0,332 | 0,195 | Valid |
| X1.6 | 0,791 | 0,195 | Valid |
| X1.7 | 0,797 | 0,195 | Valid |
| X1.8 | 0,730 | 0,195 | Valid |
| X1.9 | 0,757 | 0,195 | Valid |

Berdasarkan hasil analisis di atas, item disiplin kerja dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,195. Hal ini menunjukkan, bahwa kevalidan dari item pertanyaan yang berjumlah 9 soal dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Validitas Variabel Beban Kerja (X2)

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|-------------|------------|------------|
| X2.1 | 0,688 | 0,195 | Valid |
| X2.2 | 0,577 | 0,195 | Valid |
| X2.3 | 0,657 | 0,195 | Valid |
| X2.4 | 0,665 | 0,195 | Valid |
| X2.5 | 0,662 | 0,195 | Valid |
| X2.6 | 0,540 | 0,195 | Valid |
| X2.7 | 0,721 | 0,195 | Valid |
| X2.8 | 0,687 | 0,195 | Valid |
| X2.9 | 0,225 | 0,195 | Valid |
| X2.10 | 0,531 | 0,195 | Valid |

Berdasarkan hasil analisis di atas, item beban kerja dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,195. Hal ini menunjukkan, bahwa kevalidan dari item pertanyaan yang berjumlah 10 soal dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.4
Hasil Validitas Variabel Kompensasi (Y)

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|-------------|------------|------------|
| Y.1 | 0,647 | 0,195 | Valid |
| Y.2 | 0,574 | 0,195 | Valid |
| Y.3 | 0,706 | 0,195 | Valid |
| Y.4 | 0,652 | 0,195 | Valid |
| Y.5 | 0,199 | 0,195 | Valid |
| Y.6 | 0,316 | 0,195 | Valid |
| Y.7 | 0,615 | 0,195 | Valid |
| Y.8 | 0,537 | 0,195 | Valid |
| Y.9 | 0,552 | 0,195 | Valid |
| Y.10 | 0,632 | 0,195 | Valid |

Berdasarkan hasil analisis di atas, item kompensasi dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,195. Hal ini menunjukkan, bahwa kevalidan dari item pertanyaan yang berjumlah 10 soal dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk mengukur suatu keandalan suatu alat ukur terhadap objek yang diukurnya.⁸⁶ Pengujian ini digunakan untuk

⁸⁶ Agustina Marzuki, *Praktikum Statistik* (Malang: Ahlimedia Press, 2020), 78.

mengetahui dan mengukur keandalan suatu kuesioner atau wawancara, agar kuesioner atau wawancara dapat diandalkan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dilakukan. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha cronbach*. Rumus *Alpha cronbach* digunakan untuk mencari reliabilitas dari suatu instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, seperti angket ataupun soal dalam bentuk uraian. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka tiap instrumen dikatakan reliabel. Akan tetapi, jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka tiap instrumen dikatakan tidak reliabel.⁸⁷

a. Hasil uji reliabilitas pada disiplin kerja (X1)

Variabel disiplin kerja memiliki 9 pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel disiplin kerja.

Tabel 3.5
Reliability Statistics
Disiplin Kerja (X1)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 9 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,808. Sedangkan nilai r kritis 0,195 (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah N 100. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,195, maka variabel disiplin kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

⁸⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT. Bina Aksara, 1983), 196.

b. Hasil uji reliabilitas pada beban kerja (X2)

Variabel beban kerja memiliki 10 pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel beban kerja.

Tabel 3.6
Reliability Statistics
Beban Kerja (X2)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .773 | 10 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel beban kerja adalah sebesar 0,773. Sedangkan nilai r kritis 0,195 (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah N 100. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,195, maka variabel beban kerja dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

c. Hasil uji reliabilitas pada kompensasi (Y)

Variabel kompensasi memiliki 10 pertanyaan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari variabel kompensasi.

Tabel 3.7
Reliability Statistics
Kompensasi (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .710 | 10 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi adalah sebesar 0,710. Sedangkan nilai *r* kritis 0,195 (uji 2 sisi pada sig. 0,05) dengan jumlah *N* 100. Dari pernyataan tersebut diketahui, bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,195, maka variabel kompensasi dapat dinyatakan reliabel dan layak dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam suatu penelitian kuantitatif adalah statistik.⁸⁸ Beberapa hal yang dilakukan dalam analisis data, yaitu pengelompokkan data dengan berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data dengan berdasarkan variabel dan seluruh responden, penyajian data pada tiap variabel yang diteliti, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya.⁸⁹ Data dari responden tersebut kemudian akan diuji oleh peneliti sesuai dengan model statistik yang digunakan.

Program yang digunakan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini adalah *IBM Statistical Packages for Social Science (SPSS) versi 2*. Uji analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik perlu dilakukan sebelum melakukan uji regresi. Uji asumsi klasik merupakan persyaratan untuk menguji regresi dengan metode estimasi *Ordinal Least Squares (OLS)*. Oleh karena itu, hasil uji asumsi klasik harus memenuhi asumsi,

⁸⁸ Siyoto & Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 111.

⁸⁹ *Ibid*, 109.

agar ia dapat menghasilkan dapat memberikan hasil *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE).⁹⁰ Uji asumsi klasik terdiri dari beberapa pengujian data, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.⁹¹

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui data pada penelitian tersebut akan berkontribusi normal atau tidak. Sehingga, data yang telah terdistribusi normal, maka data tersebut telah dianggap dalam mewakili populasi.⁹² Oleh karena itu, uji normalitas bukan dilakukan pada tiap-tiap variabel, akan tetapi pengujian tersebut dilakukan pada nilai *residualnya*.⁹³ Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *kolmogorov-smirnov test* untuk mengetahui kenormalan distribusi data. Dalam pengujian *kolmogorov-smirnov test*, pengujian ini memiliki dua kriteria dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- 1) Jika nilai $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} > 0.05$, maka data berdistribusi normal

⁹⁰ Slamet Riyanto and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020).

⁹¹ Ce Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 108.

⁹² Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, (Ponorogo: CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016), 83.

⁹³ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 114.

- 2) Jika nilai $\text{Asymp.Sig (2-tailed)} < 0.05$, maka data tidak berdistribusi normal.⁹⁴
- b. Uji Multikolinieritas
- Uji multikolinieritas memiliki tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel independen dalam suatu model regresi berganda.⁹⁵ Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinieritas menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*). Menurut Hair, dkk., jika nilai VIF masih kurang dari 10, maka multikolinieritas tidak terjadi. Sedangkan, jika nilai VIF lebih dari 10, maka multikolinieritas telah terjadi.⁹⁶
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan alat uji yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui terjadinya ketidaksamaan adanya varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁹⁷ Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak heteroskedastisitas. Menurut Sugiyono, cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, yaitu pengujian menggunakan uji *Glejser*. Sedangkan menurut Gujarat, cara untuk menguji dan mengetahui ada atau tidaknya

⁹⁴ Ubaidillah, *Analisis Jurnal Ketigaku*, (Jakarta: KABAYS, 2020), 34.

⁹⁵ Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 120.

⁹⁶ Agus Purwoto, *Panduan Lab Statistik Inferensial*, (Jakarta: Grasindo, 2017), 97.

⁹⁷ Singgih Santoso, *Mahir Statistik Parametrik*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019), 199.

heteroskedastisitas adalah dengan uji *Rank Spearman*.⁹⁸ Heteroskedastisitas dapat diketahui apabila nilai korelasi *rank spearman* lebih besar daripada nilai t_{tabel} .

2. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda merupakan model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel independen.⁹⁹ Uji regresi linier berganda memiliki tujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai hubungan antara variabel ke arah positif atau negatif. Selain itu, pengujian ini dapat mengetahui tentang prediksi variabel dependen di masa yang akan datang. Hal itu dapat diketahui dari nilai variabel independen yang mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁰⁰ Berikut merupakan langkah-langkah dalam melakukan uji regresi linier berganda:¹⁰¹

- a. Merumuskan hipotesis (H_1 dan H_0)
- b. Menyusun tabel penolong
- c. Menghitung a , b_1 dan b_2 dengan rumus:

⁹⁸ Muhammad Yusuf & Lukman Daris, *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*, (Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2019), 76.

⁹⁹ Hironymus Ghodang & Hantono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*, (Medan: Penerbit Mitra Grup, 2020), 90.

¹⁰⁰ Masayu Mayda, "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Mojokerto", *Skripsi*, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018, 73.

¹⁰¹ Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 271.

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

d. Membuat persamaan regresi

$$\bar{Y} = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots + b_n x_n$$

Artinya:

\bar{Y} : (baca: Y topi), yakni variabel yang akan diprediksi

a : konstanta, harga y bila $x_1, x_2,$ dan $x_3 = 0,$ bisa bernilai + maupun -

b_1 : koefisien variabel $x_1,$ bisa bernilai + maupun -

b_2 : koefisien variabel $x_2,$ bisa bernilai + ataupun -

e. Menghitung nilai korelasi ganda ($R_{(X_1, X_2)Y}$)

$$R_{(X_1, X_2)Y} = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

f. Menghitung nilai Determinan Korelasi Ganda

$$KD = R^1 \times 100\%$$

g. Menghitung signifikansi Korelasi Ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

h. Mengambil kesimpulan

1) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel},$ maka H_0 ditolak (hubungan X_1 dan X_2 dengan Y adalah signifikan)

2) Bila F hitung $<$ F tabel, maka H_1 ditolak (hubungan X_1 dan X_2 dengan Y adalah tidak signifikan).¹⁰²



¹⁰² *Ibid*, 273.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Umum Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan

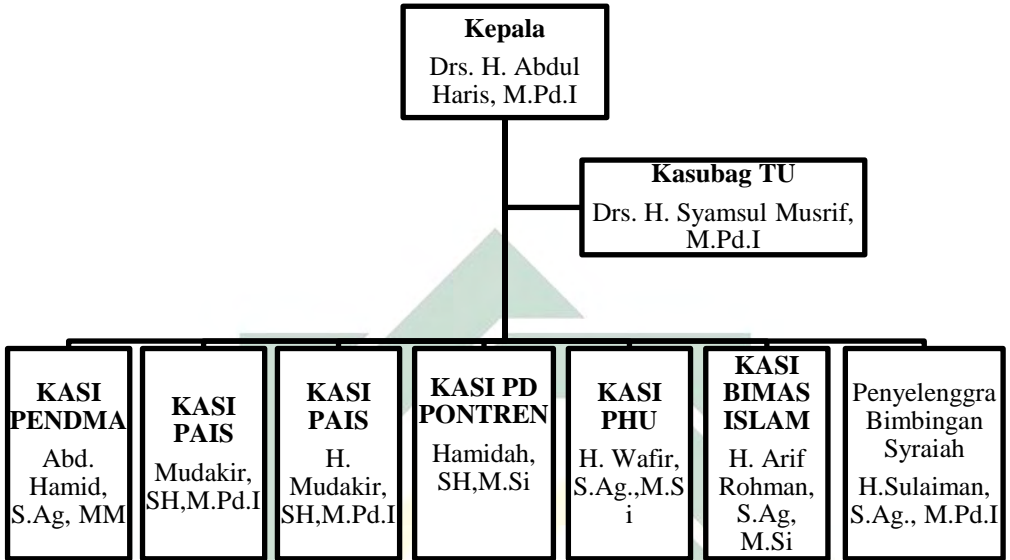
Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan merupakan Kementerian Agama Republik Indonesia dalam naungan Pemerintah Indonesia yang membidangi dalam urusan agama dan berada di setiap daerah. Awalnya, Kementerian Agama (Kemenag) disebut dengan Departemen Agama (Depag). Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan sesuai dengan pasal 1 ayat 2 Peraturan Menteri Agama No.13 Tahun 2012 berkedudukan di Kabupaten Bangkalan dan berada di bawah serta memiliki tanggung jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Timur

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki tugas untuk melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten Bangkalan yang berdasarkan kebijakan dari Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh undang-undang.¹⁰³

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan

¹⁰³ Kantor Kemenag Kab. Bagkalan. <https://bangkalan.kemenag.go.id/web-v1/view.php?module=5c66c3601da33b1933893315a60d7eef&id=12&token=3b93a2fdddeca425e799c037288d7651> [accessed 4 December 2021].

- a. Visi
“Terwujudnya masyarakat Kabupaten Bangkalan yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepriabdian berlandaskan gotong royong”.
- b. Misi
 - 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
 - 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
 - 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
 - 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
 - 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
 - 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agam, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
 - 7) Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.
3. Struktur Organisasi
Berikut bentuk struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan menggunakan struktuk organisasi garis dan staf, yaitu:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan

Berikut adalah susunan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan:

- a. Kepala : Drs. H. Abdul Haris, M.Pd.I
- b. Kasubag TU : Drs. H. Syamsul Muarif, M.Pd.I
- c. KASI PENDMA : H. Abd. Hamid, S.Ag, MM
- d. KASI PAIS : H. Mudakir, SH,M.Pd.I
- e. KASI PD PONTREN : Hj. Hamidah, SH,M.Si
- f. KASI PHU : H. Wafir, S.Ag.,M.Si
- g. KASI BIMAS ISLAM : H. Arif Rohman, S.Ag, M.Si
- h. Penyelenggara Bimbingan Syariaah : H.Sulaiman, S.Ag., M.Pd.I

B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja (X1)

Peneliti menyusun 9 pertanyaan tentang disiplin kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari pertanyaan memiliki skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel disiplin kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 4.1

Frekuensi ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas (X1.1)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 13 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | Setuju | 37 | 37.0 | 37.0 | 50.0 |
| | Sangat Setuju | 50 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 50 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 37 responden atau sebesar 37%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 13 orang atau sebesar 13%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase 50%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 13%.

Tabel 4.2

Frekuensi penghematan waktu dalam menyelesaikan tugas (X1.2)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|---------------------|-----|-------|-------|-------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Tidak Setuju | 19 | 19.0 | 19.0 | 22.0 |
| | Ragu-ragu | 35 | 35.0 | 35.0 | 57.0 |
| | Setuju | 32 | 32.0 | 32.0 | 89.0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang penghematan waktu dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 11%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 32 responden atau sebesar 32%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 35 orang atau sebesar 35%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 19%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah ragu-ragu dengan jumlah presentase 35%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 3%.

Tabel 4.3
Frekuensi ketaatan terhadap jam kerja (X1.3)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 13 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | Setuju | 42 | 42.0 | 42.0 | 55.0 |
| | Sangat Setuju | 45 | 45.0 | 45.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang ketaatan terhadap jam kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 45 orang atau sebesar 45%, sedangkan responden yang

memilih setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 42%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 13 orang atau sebesar 13%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase 45%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 13%.

Tabel 4.4
Frekuensi ketaatan terhadap pimpinan (X1.4)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 13 | 13.0 | 13.0 | 13.0 |
| | Setuju | 45 | 45.0 | 45.0 | 58.0 |
| | Sangat Setuju | 42 | 42.0 | 42.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang ketaatan terhadap pimpinan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 42 orang atau sebesar 42%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 45 responden atau sebesar 45%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 13 orang atau sebesar 13%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 45%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 13%.

Tabel 4.5
Frekuensi ketaatan terhadap peraturan yang berlaku (X1.5)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 19 | 19.0 | 19.0 | 19.0 |
| | Tidak Setuju | 26 | 26.0 | 26.0 | 45.0 |
| | Ragu-ragu | 22 | 22.0 | 22.0 | 67.0 |

| | | | | | |
|--|---------------|-----|-------|-------|-------|
| | Setuju | 23 | 23.0 | 23.0 | 90.0 |
| | Sangat Setuju | 10 | 10.0 | 10.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 10%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 23 responden atau sebesar 23%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 22 orang atau sebesar 22%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 26%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 19%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah tidak setuju dengan jumlah presentase 26%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat setuju dengan presentase 10%.

Tabel 4.6

Frekuensi ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja (X1.6)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Ragu-ragu | 14 | 14.0 | 14.0 | 15.0 |
| | Setuju | 52 | 52.0 | 52.0 | 67.0 |
| | Sangat Setuju | 33 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 33%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 52 responden atau sebesar 52%, selanjutnya responden yang

menjawab ragu-ragu sejumlah 14 orang atau sebesar 14%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 52%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.7

Frekuensi pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan (X1.7)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 15 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Setuju | 49 | 49.0 | 49.0 | 64.0 |
| | Sangat Setuju | 36 | 36.0 | 36.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pelaksanaan kerja sesuai dengan perencanaan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 36 orang atau sebesar 36%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 49 responden atau sebesar 49%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 15 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 49%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 15%.

Tabel 4.8

Frekuensi evaluasi hasil pekerjaan (X1.8)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Ragu-ragu | 15 | 15.0 | 15.0 | 16.0 |
| | Setuju | 51 | 51.0 | 51.0 | 67.0 |
| | Sangat Setuju | 33 | 33.0 | 33.0 | 100.0 |

| | | | | | |
|--|-------|-----|-------|-------|--|
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |
|--|-------|-----|-------|-------|--|

Tabel di atas menyajikan informasi tentang evaluasi hasil pekerjaan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 33%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 51 responden atau sebesar 51%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 15 orang atau sebesar 15%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 52%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.9

Frekuensi keberanian dalam menerima resiko kesalahan (X1.9)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 15 | 15.0 | 15.0 | 15.0 |
| | Setuju | 48 | 48.0 | 48.0 | 63.0 |
| | Sangat Setuju | 37 | 37.0 | 37.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang keberanian dalam menerima resiko kesalahan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 37%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 48 responden atau sebesar 48%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 15 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 48%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 15%.

2. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Beban Kerja (X2)

Peneliti menyusun 10 pertanyaan tentang beban kerja yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari pertanyaan memiliki skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel disiplin kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 4.10
Frekuensi ketepatan waktu(X2.1)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 8 | 8.0 | 8.0 | 8.0 |
| | Setuju | 51 | 51.0 | 51.0 | 59.0 |
| | Sangat Setuju | 41 | 41.0 | 41.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang keberanian dalam menerima resiko kesalahan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 37%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 48 responden atau sebesar 48%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 15 orang atau sebesar 15%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 48%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 15%.

Tabel 4.11
Frekuensi kecepatan dalam menyelesaikan tugas(X2.2)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Ragu-ragu | 12 | 12.0 | 12.0 | 13.0 |
| | Setuju | 41 | 41.0 | 41.0 | 54.0 |
| | Sangat Setuju | 46 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |

| | | | | | |
|--|-------|-----|-------|-------|--|
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |
|--|-------|-----|-------|-------|--|

Tabel di atas menyajikan informasi tentang kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 46%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 41 responden atau sebesar 41%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 12 orang atau sebesar 12%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase 46%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.12
Frekuensi kerjasama dalam bekerja(X2.3)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Tidak Setuju | 8 | 8.0 | 8.0 | 9.0 |
| | Ragu-ragu | 15 | 15.0 | 15.0 | 24.0 |
| | Setuju | 57 | 57.0 | 57.0 | 81.0 |
| | Sangat Setuju | 19 | 19.0 | 19.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang kerjasama dalam bekerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 19%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 57 responden atau sebesar 57%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 15 orang atau sebesar 15%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau

sebesar 8%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 57%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.13
Frekuensi kualitas kinerja (X2.4)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 7 | 7.0 | 7.0 | 7.0 |
| | Setuju | 41 | 41.0 | 41.0 | 48.0 |
| | Sangat Setuju | 52 | 52.0 | 52.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang kualitas kinerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 52 orang atau sebesar 52%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 41 responden atau sebesar 41%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 7 orang atau sebesar 7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase 52%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 7%.

Tabel 4.14
Frekuensi lingkungan kerja fisik Kemenag Bangkalan (X2.5)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Tidak Setuju | 5 | 5.0 | 5.0 | 6.0 |
| | Ragu-ragu | 16 | 16.0 | 16.0 | 22.0 |

| | | | | | |
|--|---------------|-----|-------|-------|-------|
| | Setuju | 54 | 54.0 | 54.0 | 76.0 |
| | Sangat Setuju | 24 | 24.0 | 24.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang lingkungan kerja fisik Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 24%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 54 responden atau sebesar 54%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 16 orang atau sebesar 16%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 5%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 54%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.15

Frekuensi lingkungan kerja non-fisik Kemenag Bangkalan (X2.6)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Ragu-ragu | 16 | 16.0 | 16.0 | 19.0 |
| | Setuju | 59 | 59.0 | 59.0 | 78.0 |
| | Sangat Setuju | 22 | 22.0 | 22.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang lingkungan kerja non-fisik Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 59 responden atau sebesar 59%, selanjutnya responden yang

menjawab ragu-ragu sejumlah 16 orang atau sebesar 16%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 59%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 3%.

Tabel 4.16

Frekuensi kesesuaian operasi kerja dengan waktu kerja (X2.7)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Ragu-ragu | 13 | 13.0 | 13.0 | 16.0 |
| | Setuju | 66 | 66.0 | 66.0 | 82.0 |
| | Sangat Setuju | 18 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang kesesuaian operasi kerja dengan waktu kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 18%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 66 responden atau sebesar 66%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 13 orang atau sebesar 13%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 66%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 3%.

Tabel 4.17

Frekuensi penggunaan fasilitas transportasi kerja (X2.8)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|
|--|--|-----------|---------|---------------|--------------------|

| | | | | | |
|-------|---------------------|-----|-------|-------|-------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2.0 | 2.0 | 3.0 |
| | Ragu-ragu | 12 | 12.0 | 12.0 | 15.0 |
| | Setuju | 57 | 57.0 | 57.0 | 72.0 |
| | Sangat Setuju | 28 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang penggunaan fasilitas transportasi kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 28%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 57 responden atau sebesar 57%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 12 orang atau sebesar 12%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase 57%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.18

Frekuensi penyimpanan waktu kerja (X2.9)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 11 | 11.0 | 11.0 | 11.0 |
| | Tidak Setuju | 37 | 37.0 | 37.0 | 48.0 |
| | Ragu-ragu | 34 | 34.0 | 34.0 | 82.0 |
| | Setuju | 16 | 16.0 | 16.0 | 98.0 |
| | Sangat Setuju | 2 | 2.0 | 2.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang penyimpanan waktu kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 16 responden atau sebesar 16%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 34 orang atau sebesar 34%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 37%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 11%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah tidak setuju dengan jumlah presentase 37%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.19
Frekuensi waktu tunggu dalam bekerja (X2.10)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 31 | 31.0 | 31.0 | 31.0 |
| | Ragu-ragu | 27 | 27.0 | 27.0 | 58.0 |
| | Setuju | 31 | 31.0 | 31.0 | 89.0 |
| | Sangat Setuju | 11 | 11.0 | 11.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang waktu tunggu dalam bekerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 11%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 31 responden atau sebesar 31%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 27 orang atau sebesar 27%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 31%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui,

bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dan tidak setuju dengan jumlah presentase masing-masing 31%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat setuju dengan presentase 11%.

3. Tabel Frekuensi Jawaban Responden Tentang Kompensasi (Y)

Peneliti menyusun 10 pertanyaan tentang kompensasi yang harus diisi oleh responden. Setiap jawaban dari pertanyaan memiliki skor penilaian dari peneliti. Berikut ini adalah hasil variabel disiplin kerja yang telah diuji menggunakan SPSS versi 21.

Tabel 4.20
Frekuensi gaji dari Kemenag Bangkalan(Y.1)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | Tidak Setuju | 13 | 13.0 | 13.0 | 17.0 |
| | Ragu-ragu | 25 | 25.0 | 25.0 | 42.0 |
| | Setuju | 42 | 42.0 | 42.0 | 84.0 |
| | Sangat Setuju | 16 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian gaji dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 16%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 42 responden atau sebesar 42%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 25 orang atau sebesar 25%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 13%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 4%. Dari pernyataan

tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 42%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.21
Frekuensi pemberian insentif dari Kemenag Bangkalan (Y.2)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Tidak Setuju | 8 | 8.0 | 8.0 | 10.0 |
| | Ragu-ragu | 10 | 10.0 | 10.0 | 20.0 |
| | Setuju | 64 | 64.0 | 64.0 | 84.0 |
| | Sangat Setuju | 16 | 16.0 | 16.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian insentif dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 16%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 64 responden atau sebesar 64%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 10 orang atau sebesar 10%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 8%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 64%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.22
Frekuensi pemberian bonus dari Kemenag Bangkalan (Y.3)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 4 | 4.0 | 4.0 | 4.0 |
| | Tidak Setuju | 7 | 7.0 | 7.0 | 11.0 |
| | Ragu-ragu | 14 | 14.0 | 14.0 | 25.0 |
| | Setuju | 57 | 57.0 | 57.0 | 82.0 |
| | Sangat Setuju | 18 | 18.0 | 18.0 | 100.0 |
| Total | | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian bonus dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 18%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 57 responden atau sebesar 57%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 14 orang atau sebesar 14%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 8%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 7%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 57%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 4%.

Tabel 4.23

Frekuensi pemberian tunjangan dari Kemenag Bangkalan(Y.4)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.0 | 2.0 | 2.0 |
| | Tidak Setuju | 4 | 4.0 | 4.0 | 6.0 |
| | Ragu-ragu | 14 | 14.0 | 14.0 | 20.0 |
| | Setuju | 61 | 61.0 | 61.0 | 81.0 |
| | Sangat Setuju | 19 | 19.0 | 19.0 | 100.0 |
| | Total | | 100 | 100.0 | 100.0 |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian tunjangan dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 19%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 61 responden atau sebesar 61%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 14 orang atau sebesar 14%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 4%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 61%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 2%.

Tabel 4.24

Frekuensi pemberian pesangon dari Kemenag Bangkalan (Y.5)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ragu-ragu | 28 | 28.0 | 28.0 | 33.0 |
| | Setuju | 29 | 29.0 | 29.0 | 62.0 |
| | Sangat Setuju | 38 | 38.0 | 38.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian pesangon dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 38 orang atau sebesar 38%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 29 responden atau sebesar 29%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 28 orang atau sebesar 28%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan

tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah sangat setuju dengan jumlah presentase masing-masing 38%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 5%.

Tabel 4.25
Frekuensi Promosi Jabatan di Kemenag Bangkalan (Y.6)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 2.0 |
| | Ragu-ragu | 16 | 16.0 | 16.0 | 18.0 |
| | Setuju | 55 | 55.0 | 55.0 | 73.0 |
| | Sangat Setuju | 27 | 27.0 | 27.0 | 100.0 |
| Total | | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang promosi jabatan di Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 27%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 55%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 16 orang atau sebesar 16%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 55%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan masing-masing presentase 1%.

Tabel 4.26
Frekuensi pemberian jaminan kesehatan dari Kemenag
Bangkalan (Y.7)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.0 | 1.0 | 1.0 |
| | Tidak Setuju | 2 | 2.0 | 2.0 | 3.0 |
| | Ragu-ragu | 6 | 6.0 | 6.0 | 9.0 |
| | Setuju | 52 | 52.0 | 52.0 | 61.0 |
| | Sangat Setuju | 39 | 39.0 | 39.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pemberian jaminan kesehatan dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 39 orang atau sebesar 39%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 52 responden atau sebesar 52%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 6 orang atau sebesar 6%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 2%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 1%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 52%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah sangat tidak setuju dengan presentase 1%.

Tabel 4.27
Frekuensi keselamatan kerja (Y.8)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 18 | 18.0 | 18.0 | 18.0 |
| | Tidak Setuju | 17 | 17.0 | 17.0 | 35.0 |
| | Ragu-ragu | 9 | 9.0 | 9.0 | 44.0 |

| | | | | | |
|--|---------------|-----|-------|-------|-------|
| | Setuju | 35 | 35.0 | 35.0 | 79.0 |
| | Sangat Setuju | 21 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang keselamatan kerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 21%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 35 responden atau sebesar 35%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 9 orang atau sebesar 9%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 17%. Sedangkan responden lainnya menjawab sangat tidak setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 18%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 35%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 9%.

Tabel 4.28
Frekuensi kesempatan belajar dalam bekerja (Y.9)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ragu-ragu | 3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | Setuju | 69 | 69.0 | 69.0 | 72.0 |
| | Sangat Setuju | 28 | 28.0 | 28.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang kesempatan belajar dalam bekerja. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 28%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 69 responden atau sebesar 69%, dan responden lainnya menjawab ragu-ragu sejumlah 3 orang atau sebesar 3%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden

paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase 69%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah ragu-ragu dengan presentase 3%.

Tabel 4.29
Frekuensi pujian dan penghargaan dari Kemenag Bangkalan (Y.10)

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 5.0 | 5.0 | 5.0 |
| | Ragu-ragu | 10 | 10.0 | 10.0 | 15.0 |
| | Setuju | 55 | 55.0 | 55.0 | 70.0 |
| | Sangat Setuju | 30 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 100 | 100.0 | 100.0 | |

Tabel di atas menyajikan informasi tentang pujian dan penghargaan dari Kemenag Bangkalan. Dari 100 responden, responden yang memilih sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 30%, sedangkan responden yang memilih setuju sebanyak 55 responden atau sebesar 55%, selanjutnya responden yang menjawab ragu-ragu sejumlah 10 orang atau sebesar 10%, dan responden lainnya menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 5%. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa jawaban responden paling banyak adalah setuju dengan jumlah presentase masing-masing 55%. Sedangkan jawaban paling sedikit adalah tidak setuju dengan presentase 5%.

C. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan. Peneliti melakukan uji asumsi klasik untuk mengolah data sampel yang diperoleh, agar data sampel dapat benar-benar mewakili

populasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah uji asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui data yang ada telah terdistribusi normal dan independen. Dalam penelitian ini, kenormalan dari distribusi data menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* menghasilkan taraf signifikansi lebih dari 0,05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas:

Tabel 4.30
Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 100 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.29823828 |
| | Absolute | .066 |
| Most Extreme Differences | Positive | .066 |
| | Negative | -.062 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .665 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .769 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *one sample kolmogorv smirnov* di atas, nilai signifikansi variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 ($0,769 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel yang meliputi disiplin kerja dan beban kerja berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi dalam regresi antar variabel independen. Syarat dalam model ini adalah tidak terjadinya multikolinearitas. Sedangkan analisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) digunakan untuk mengukur ada tidaknya multikolinearitas pada model regresi. Dalam regresi bebas dari multikolinearitas, jika besaran VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.31
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Disiplin Kerja | .964 | 1.037 |
| | Beban Kerja | .964 | 1.037 |

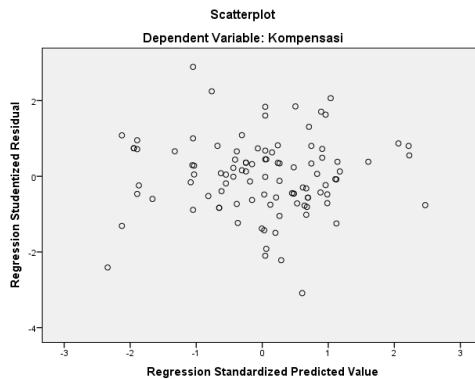
a. Dependent Variable: Kompensasi

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan analisis *tolerance* dan VIF, nilai dari variabel disiplin kerja adalah 0,964 lebih dari 0,01 dan 1,037 lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai variabel beban kerja adalah 0,964 lebih besar dari 0,01 dan 1,037 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan dan pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik merupakan model regresi yang

terbebas dari heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam regresi adalah dengan membentuk pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berikut uji heteroskedastisitas dengan menggunakan alat bantu program *spss versi 21*, yaitu:



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan *output scatterplot* di atas diketahui, bahwa titik-titik acar menyebar di atas dan di bawah angka 0. Selain itu, titik-titik tersebut tidak hanya tersebar di atas dan di bawah, namun titik-titik tersebut tidak membentuk suatu pola. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan, bahwa uji asumsi klasik pada model regresi telah terpenuhi dengan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas. Peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser untuk lebih menambah keyakinan dalam penelitian ini. Uji glejser digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian dengan melakukan regresi nilai *absolut residual* (AbsRes)

terhadap variabel independen. Jika hasil probabilitas $\text{sig.} > 0,05$, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dengan glejser, yakni:

Tabel 4.32
Hasil Uji Heteroskedastisitas metode glejser

| Variabel | Sig | Kesimpulan |
|----------------|-------|-----------------------------------|
| Disiplin Kerja | 0,929 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Beban Kerja | 0,607 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser di atas dapat diketahui, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai sig. $0,929 > 0,05$, sedangkan variabel beban kerja memiliki nilai sig. $0,607 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda alat uji untuk mengetahui hubungan antar variabel secara linier, baik dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Selain itu, uji regresi linier berganda dapat dilakukan untuk melakukan prediksi atau ramalan terhadap nilai suatu variabel dependen dengan berdasarkan nilai dari variabel independen. Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda:

a. *Descriptive Statistic*

Tabel 4.33
Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------|---------|----------------|-----|
| Kompensasi | 38.9700 | 4.78941 | 100 |
| Disiplin Kerja | 35.8200 | 4.61745 | 100 |
| Beban Kerja | 38.8100 | 4.50296 | 100 |

Tabel “*Descriptive Statistic*” memberikan informasi tentang besaran mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata disiplin kerja memiliki nilai sebesar 35,82. Rata-rata beban kerja memiliki nilai sebesar 38,81. Dan rata-rata kompensasi memiliki nilai sebesar 38,97. Simpangan baku untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,61745. Simpangan baku untuk beban kerja sebesar 4.50296. Dan simpangan baku untuk variabel kompensasi sebesar 4.78941.

b. *Correlations*

Tabel 4.34
Correlations

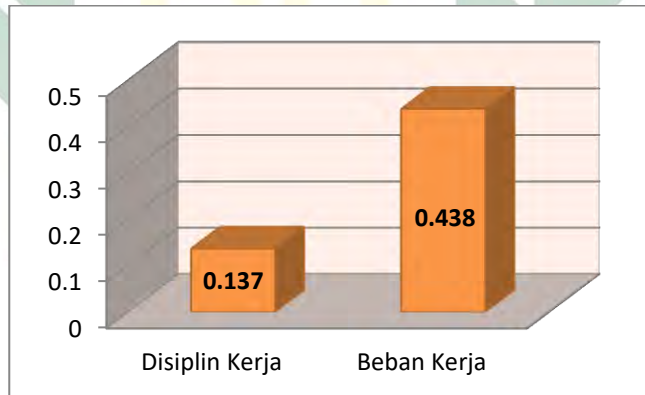
| | | Kompensasi | Disiplin Kerja | Beban Kerja |
|---------------------|----------------|------------|----------------|-------------|
| Pearson Correlation | Kompensasi | 1.000 | .134 | .438 |
| | Disiplin Kerja | .134 | 1.000 | .190 |
| | Beban Kerja | .438 | .190 | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | Kompensasi | . | .093 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .093 | . | .029 |
| | Beban Kerja | .000 | .029 | . |
| N | Kompensasi | 100 | 100 | 100 |
| | Disiplin Kerja | 100 | 100 | 100 |
| | Beban Kerja | 100 | 100 | 100 |

Tabel “*Corelations*” memberikan informasi tentang hubungan antar variabel X1, X2, dan Y. Nilai Korelasi X1 dengan Y sebesar 0,137 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,093. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang

sangat kuat namun tidak signifikan ($p\text{ value} < 0,05$). X^2 dengan Y sebesar 0,438 dengan nilai $p\text{ value}$ (signifika) sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan, bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan ($p\text{ value} < 0,05$). Berikut patokan yang dijadikan pedoman dalam penentuan kuatnya hubungan variabel, yaitu:¹⁰⁴

Tabel 4.35
Makna nilai korelasi *product moment*

| Nilai | Makna |
|-----------|----------------------------|
| 0,00-0,19 | Sangat rendah/sangat lemah |
| 0,21-0,39 | Rendah/lemah |
| 0,40-0,59 | Sedang |
| 0,60-0,79 | Tinggi/kuat |
| 0,80-1,00 | Sangat tinggi/sangat kuat |



Gambar 4.3 Nilai Hubungan *Pearson Correlation*

c. *Variables Entered/Removed*

Tabel 4.36
Variables Entered/Removed^a

¹⁰⁴ Martono, *Statistik Sosial*, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 243.

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | Beban Kerja, Disiplin Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. All requested variables entered.

Tabel “*Variabel entered/removed*” menunjukkan, bahwa keseluruhan variabel yang diikutkan dalam pengolahan data.

d. *Model Summary*

Tabel 4.37
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .441 ^a | .195 | .178 | 4.34232 |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Tabel “*Model Summary*” memberikan informasi tentang nilai R, sehingga nilai R dapat diketahui dengan besarnya koefisien regresi antara disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kompensasi (Y) sebesar 0,441 (sedang). *R square* memiliki nilai sebesar 0,195 (nilai kontribusi sebesar 0,195 x 100%). Hal ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kompensasi (Y) sebesar 19,5%, sedangkan sisa nilainya 80,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

e. *Standart Error of Estimate (SEE)*

Tabel “*Standart Error of Estimate*” (SEE) adalah sebesar 4,34232. Nilai ini memiliki fungsi untuk melakukan pengujian model regresi telah

berfungsi dengan baik atau tidak sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen, yaitu sebesar 4.78941. Dari hasil tersebut, nilai SEE memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai simpangan baku, sehingga model regresi ini dapat dipergunakan sebagai prediktor pemberian kompensasi penyuluh agama.

f. *Anova*

Tabel 4.38
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 441.900 | 2 | 220.950 | 11.718 | .000 ^b |
| | Residual | 1829.010 | 97 | 18.856 | | |
| | Total | 2270.910 | 99 | | | |

a. Dependent Variable: Kompensasi

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Disiplin Kerja

Tabel “*Anova*” digunakan untuk memperkuat interpretasi, yakni hubungan disiplin kerja (X1), beban kerja (X2) dan kompensasi (Y) adalah sangat signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai F sebesar 11,718 dengan nilai *p value* sebesar 0,000(<0,05), yang mana membuktikan adanya hubungan antar variabel yang signifikan.

g. *Coefficients*

Tabel 4.39
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 19.350 | 4.663 | | 4.150 | .000 |
| | Disiplin Kerja | .054 | .096 | .052 | .564 | .574 |

a. Dependent Variable: Kompensasi

Tabel "*Coefficients*" digunakan untuk menunjukkan persamaan regresi. Berikut rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, yaitu:¹⁰⁵

$$\hat{Y} = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$\hat{Y} = 19,350 + 0,54(0) + 0,455(0)$$

Artinya, Jika disiplin kerja = 0 ($X_1=0$) dan beban kerja = 0 ($X_2=0$), maka kompensasinya adalah sebesar 19,350.

3. Pengujian Hipotesis

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hasil pengujian regresi untuk variabel disiplin kerja terhadap kompensasi menunjukkan tidak adanya pengaruh secara signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh tabel "*Correlation*", pada kolom "*sig*" (*p value*) pada bagian disiplin kerja dengan hipotesis:

Jika nilai *p value* > 0,05, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai *p value* < 0,05, maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Berikut adalah hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kompensasi

H_1 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kompensasi

¹⁰⁵ *Ibid*, 283.

Pada tabel “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0,00 < 0,05$, maka nilai konstanta adalah signifikan. Sedangkan untuk nilai *p value* (*sig*) variabel disiplin kerja adalah sebesar $0,093 > 0,05$, sehingga variabel ini memiliki nilai tidak signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa H_0 diterima yang berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kompensasi (Y) penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

- b. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hasil pengujian regresi untuk variabel beban kerja terhadap kompensasi menunjukkan adanya pengaruh dan signifikan. Hal tersebut ditunjukkan oleh tabel “*Correlation*”, pada kolom “*sig*” (*p value*) pada bagian beban kerja dengan hipotesis: Jika nilai *p value* $> 0,05$, maka H_0 diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Sedangkan jika nilai *p value* $< 0,05$, maka H_0 ditolak (koefisien regresi signifikan). Berikut adalah hipotesisnya, yaitu:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kompensasi

H_1 : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kompensasi

Pada tabel “*Correlation*” menunjukkan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0,00 < 0,05$, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (*sig*) variabel beban kerja adalah sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga variabel ini memiliki nilai signifikan. Oleh karena itu dapat disimpulkan, bahwa H_0 ditolak yang berarti ada

pengaruh beban kerja (X2) terhadap kompensasi (Y) penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

- c. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hasil uji regresi secara bersama-sama atau simultan dapat dilihat pada tabel “*Anova*” untuk kolom “*sig*” (*p value*) di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

H1 : Ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel “*Anova*” di atas menunjukkan, bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh secara signifikan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi. Dengan demikian H0 ditolak, artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

- d. Prediksi tingkat pemberian kompensasi dengan disiplin kerja dan beban kerja pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hasil uji regresi memperoleh nilai *Standart Error of Estimate* (SEE) sebesar 4,34232. Nilai ini berfungsi untuk melakukan pengujian apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4.78941. Dari hasil tersebut

menunjukkan, bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja dapat menjadi prediksi peningkatan pemberian kompensasi.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.38 “*Anova*”, hasil uji secara bersama-sama atau simultan dapat dilihat pada kolom “sig.” (*p value*) di atas dengan hipotesis sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

H1 : Ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

Hasil uji pada tabel “*Anova*” di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh secara signifikan dengan *p value* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi. Dengan demikian H0 ditolak, artinya ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Adapun penjelasan tentang hubungan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi yang dapat memperkuat hasil analisis di atas, yaitu:

Salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Disiplin kerja yang dimiliki

oleh pegawai dapat membantu pegawai dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.¹⁰⁶ Sehingga tingkat disiplin kerja yang dimiliki seorang pegawai dapat meningkatkan pemberian kompensasi secara tidak langsung. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, yakni adil sesuai dengan kinerja dan prestasi kerjanya dan layak sesuai dengan kebutuhan primernya.¹⁰⁷ Prestasi kerja tidak dapat diraih oleh seorang karyawan tanpa adanya kedisiplinan dalam bekerja, karena disiplin kerja yang baik akan menghasilkan prestasi kerja yang baik.¹⁰⁸ Namun, adanya disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kompensasi.

Sedangkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar, maka pemberian kompensasi yang diterima juga lebih besar. Beban kerja dan tanggung jawab yang besar dimiliki oleh karyawan yang memiliki jabatan atau posisi yang lebih tinggi. Sehingga pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan beban kerja dan tanggungjawabnya.¹⁰⁹ Kompensasi sendiri merupakan sesuatu yang diterima sebagai tanda balas jasa. Sehingga pemberian kompesasi harus diseimbangkan antara kemampuan

¹⁰⁶ Tien Yustini and Yuliza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19* (Malang: Literasi Nusantara, 2021).

¹⁰⁷ N. Lilis Suryani, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep dan Praktek* (Jakarta: Desanta Publisher, 2020), 5.

¹⁰⁸ M. Ruslianor Maika and others, *CIFET 2019: Proceedings of the 1st Conference on Islamic Finance and Technology, CIFET, 21 September, Sidoarjo, East Java, Indonesia* (Sidoarjo: European Alliance for Innovation, 2019), 9.

¹⁰⁹ Yuan Badrianto, dkk, *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2021), 93.

organisasi dan tingkat kinerja yang diberikan karyawan.¹¹⁰

2. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara parsial
 - a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 tentang “*Correlation*” menjelaskan, bahwa nilai *p value* pada konstanta adalah sebesar $0,093 > 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang tidak signifikan dengan H_0 diterima. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hal ini dapat diketahui pada tabel 4.2 “Frekuensi penghematan waktu dalam menyelesaikan tugas (X1.2)”. Pada tabel tersebut menunjukkan, bahwa penyuluh agama Islam melakukan tugas dan fungsinya tanpa adanya perencanaan, sehingga seringkali perencanaan kerja yang telah ditentukan sebelumnya tidak dilakukan atau ditunda cukup tinggi, yaitu sebanyak 35 memilih ragu-ragu, 32 orang memilih setuju dan 11 orang memilih sangat setuju. Penundaan tugas yang telah direncanakan sebelumnya juga berkaitan dengan indikator disiplin waktu dalam bekerja. Namun, penundaan tugas tersebut dilakukan dengan adanya perizinan dari pihak Kantor Kementerian Agama Bangkalan dan tetap diselesaikan tepat waktu dan penuh tanggung jawab. Dari penjelasan ini dapat diketahui, bahwa kompensasi penyuluh

¹¹⁰ Hery, *Manajemen Perbankan* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2021), 18.

agama tidak ditentukan dari tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 tentang “*Correlation*” menjelaskan, bahwa nilai *p value* pada konstanta adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel beban kerja memiliki nilai yang signifikan dengan H_0 ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Hasil signifikansi di atas didukung dengan indikator beban kerja yang mempengaruhi indikator variabel kompensasi. Variabel beban kerja memiliki indikator pencapaian target, lingkungan kerja, waktu kerja dan standar pekerjaan. Sedangkan indikator kompensasi adalah kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel beban kerja mempengaruhi variabel kompensasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

3. Nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara simultan

Berdasarkan tabel 4.37 “*Model Summary*” memberikan informasi tentang nilai hubungan dari pengujian yang dilakukan oleh peneliti. Nilai hubungan tersebut ditunjukkan pada kolom R, bahwa antara disiplin kerja dan beban kerja memiliki nilai sebesar 0,441. Nilai hubungan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sedang yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pernyataan pada tabel 4.35. Pernyataan tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan

hubungan 0,40-0,59 memiliki arti sedang nilai hubungan dari suatu variabel.

Meskipun demikian, variabel disiplin kerja dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kompensasi sebesar 19,5% (nilai kontribusi sebesar $0,195 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kompensasi (Y) sebesar 19,5%, sedangkan sisa nilainya 80,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain. Nilai sumbangan yang sedikit diberikan disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang sedang, karena sebagian besar responden yang telah mengisi kuesioner adalah penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Disiplin kerja dan beban kerja pada dasarnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tingkat kinerja karyawan atau pegawai. Sedangkan kinerja yang baik mempengaruhi kompensasi yang akan diterima oleh pegawai. Oleh karena itu, peran variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap pemberian kompensasi tidak berpengaruh secara langsung. Sehingga hal tersebut menghasilkan kontribusi yang sedikit, yakni sebesar 19,5%.

4. Nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara parsial.
 - a. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 atau tabel “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja (X1) terhadap kompensasi (Y). Nilai korelasi disiplin kerja (X1) dengan kompensasi (Y) sebesar 0,134 dengan nilai *p value* (signifikan)

sebesar 0,093. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki nilai hubungan yang sangat rendah dan tidak signifikan ($p \text{ value} > 0,05$) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.35 “kekuatan hubungan”. Pada tabel tersebut menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,00 sampai 0,19 diartikan dengan sangat rendah hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel disiplin kerja terhadap kompensasi sebesar 0,134 yang berarti sangat rendah.

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki arti yang berbeda. Menurut Sinambela disiplin memiliki kepatuhan pada aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan kerja merupakan situasi atau keadaan yang berhubungan dengan tugas dalam pekerjaan.¹¹¹ Pada dasarnya kedisiplinan merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi, karena kedisiplinan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya akan berjalan secara efektif dan efisien.¹¹² Selain itu, tujuan lain dari disiplin kerja adalah cara untuk melindungi sikap karyawan. Karyawan yang memiliki sikap yang baik akan memperhatikan kinerjanya, Sehingga ia akan mendapatkan kompensasi atas sikap kepatuhan

¹¹¹ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2021), 14.

¹¹² Erpidawati and Susi Yuliantanti, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis: Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*, (Banyumas: CV. Pena Persada, 2019) 40-41.

dalam bekerja. Beberapa hal yang diperhatikan dalam disiplin kerja, yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.¹¹³ Dalam hal ini, disiplin waktu yang dimiliki penyuluh agama kurang diperhatikan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penundaan pekerjaan yang telah direncanakan sebelumnya sering dilakukan, dikarenakan tuntutan pekerjaan yang disesuaikan situasi dan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, variabel kompensasi dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 13,4%. Sedangkan sisanya 86,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dengan artian, disiplin kerja pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kompensasi.

- b. Nilai hubungan antara beban kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 tentang “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel beban kerja (X2) terhadap kompensasi (Y). Nilai korelasi beban kerja (X2) dengan kompensasi (Y) sebesar 0,438 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki nilai hubungan yang sedang dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tabel 4.35 “kekuatan hubungan”. Pada tabel tersebut

¹¹³ Anisa Novitasari, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan", *Skripsi*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Semarang, 2008, 13

menjelaskan, bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,40 sampai 0,59 diartikan dengan sangat sedang hubungannya dari suatu variabel. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti antara variabel beban kerja terhadap kompensasi sebesar 0,438 yang berarti sedang. Berikut topik pendukung dalam pernyataan ini, yaitu:

Beban kerja yang dimiliki setiap pekerjaan memiliki resiko dan tanggung jawab yang berbeda. Sehingga kompensasi harus disesuaikan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai.¹¹⁴ Hal ini dikarenakan jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan sesuai dengan detail pekerjaan yang dihargai.¹¹⁵ Hal ini juga diatur dalam Undang-Undang RI No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas UU No. 8 Tahun 1974 tentang pemberian kompensasi yang berupa gaji harus disesuaikan beban pekerjaan dan tanggung jawab.¹¹⁶ Sedangkan beban kerja dan tanggung jawab disesuaikan dengan posisi dan jabatan. Dalam hal ini, pemberian kompensasi yang diberikan kepada penyuluh agama disesuaikan dengan posisi dan jabatan yang dimiliki.

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan statistik, variabel kompensasi dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 43,8%. Sedangkan sisanya 56,2% dipengaruhi oleh

¹¹⁴ Alexander Thian, *Manajemen Perbankan*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021), 131.

¹¹⁵ Muhamamad Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media, 2018), 95.

¹¹⁶ Pascasarjana UIN Malang MPI 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, (Malang: GUEPEDIA, 2021), 194.

variabel-variabel lain. Dengan artian, beban kerja pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki pengaruh yang sedang terhadap kompensasi.

5. Nilai hubungan paling dominan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kompensasi (Y). Nilai korelasi disiplin kerja (X1) dengan kompensasi (Y) adalah sebesar 0,134 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,093. Dengan demikian, variabel disiplin kerja memiliki nilai hubungan namun tidak signifikan (*p value* > 0,05) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan. Sedangkan nilai korelasi beban kerja (X2) dengan kompensasi (Y) adalah sebesar 0,438 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel beban kerja memiliki nilai hubungan sedang dan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

Pernyataan di atas diperkuat oleh tabel 4.35 “kekuatan hubungan” yang menjelaskan tingkat kekuatan hubungan suatu variabel. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa di antara kedua variabel tersebut, yakni disiplin kerja dan beban kerja yang memiliki nilai paling dominan terhadap kompensasi adalah beban kerja dengan nilai pengaruh sebesar 43,8%, disebabkan tingkat beban kerja disesuaikan dengan posisi dan jabatan, sehingga posisi dan jabatan yang lebih tinggi akan menuntut mendapatkan kompensasi yang tinggi sesuai dengan posisi dan jabatannya. Dari 43,8%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Dengan artian, beban kerja

pada penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan memiliki pengaruh sedang terhadap kompensasi.

6. Prediksi disiplin kerja dan beban kerja terhadap tingkat pemberian kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan

Hasil uji regresi linier berganda pada tabel tabel 4.37 “*Model Summary*” diperoleh nilai *standar error of estimate* (SEE) sebesar sebesar 4,34232. Nilai ini berfungsi untuk melakukan pengujian apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4.78941. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja dapat menjadi prediksi peningkatan pemberian kompensasi.

Oleh karena itu, pihak penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan perlu meningkatkan disiplin kerja dan beban kerja, agar kompensasi penyuluh agama dapat sesuai dan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dari dakwah dan pihak Kemenag Kabupaten Bangkalan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara simultan

Berdasarkan tabel 4.38 “*Anova*” dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi berpengaruh secara signifikan dengan nilai *p value* adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kompensasi. Sehingga H_0 ditolak, yakni ada pengaruh antara disiplin kerja dan beban kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

2. Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara parsial

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompensasi

Nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kompensasi adalah sebesar $0,093 > 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang tidak signifikan dengan H_0 diterima. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.34 atau tabel “*Correlation*”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa tidak ada pengaruh

disiplin kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

b. Pengaruh beban kerja terhadap kompensasi

Nilai signifikansi disiplin kerja terhadap kompensasi adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, bahwa variabel beban kerja memiliki nilai yang signifikan dengan H_0 ditolak. Nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.34 atau tabel “*Correlation*”. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan, bahwa ada ada pengaruh beban kerja terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

3. Nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara simultan

Berdasarkan tabel 4.37 “*Model Summary*” memberikan informasi tentang nilai hubungan dari pengujian yang diteliti. Nilai hubungan tersebut ditunjukkan pada kolom R, bahwa antara disiplin kerja dan beban kerja memiliki nilai sebesar 0,441. Nilai hubungan yang menunjukkan sedang yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap dependen memperoleh hubungan sebesar 0,441.

4. Nilai hubungan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi secara parsial

a. Nilai hubungan antara disiplin kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 atau tabel “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja (X1) terhadap kompensasi (Y). Nilai korelasi disiplin kerja (X1) dengan kompensasi (Y) sebesar 0,134 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,093. Dengan demikian, variabel tersebut

memiliki nilai hubungan yang sangat rendah dan tidak signifikan ($p \text{ value} > 0,05$) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

- b. Nilai hubungan antara beban kerja terhadap kompensasi

Tabel 4.34 tentang “*Correlation*” menjelaskan, bahwa hubungan antar variabel beban kerja (X2) terhadap kompensasi (Y). Nilai korelasi beban kerja (X2) dengan kompensasi (Y) sebesar 0,438 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki nilai hubungan yang sedang dan signifikan ($p \text{ value} < 0,05$) terhadap kompensasi penyuluh agama Kementerian Agama Kabupaten Bangkalan.

5. Nilai hubungan paling dominan antara disiplin kerja dan beban kerja terhadap kompensasi

Berdasarkan tabel 4.34 “*Correlation*” menunjukkan variabel yang paling dominan terhadap kompensasi. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai sebesar 0,134 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,093 yang tidak menunjukkan korelasinya terhadap kompensasi. Sedangkan nilai korelasi beban kerja (X2) dengan kompensasi (Y) adalah sebesar 0,438 dengan nilai $p \text{ value}$ (signifikan) sebesar 0,000 yang menunjukkan korelasinya sedang. Pernyataan tersebut dapat diketahui, bahwa antara variabel disiplin kerja dan beban kerja yang memiliki hubungan paling dominan atau tinggi terhadap kompensasi adalah beban kerja.

6. Prediksi tingkat pemberian kompensasi dengan disiplin kerja dan beban kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.37 “*Model Summary*” diperoleh *standar error of*

estimate (SEE) sebesar sebesar 4,34232. Nilai ini berfungsi untuk melakukan pengujian apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 4.78941. Dari hasil tersebut menunjukkan, bahwa nilai SEE lebih kecil dari nilai simpangan baku, yaitu $4,34232 < 4.78941$. Sehingga model regresi ini dapat dikatakan, bahwa disiplin kerja dan beban kerja dapat menjadi prediksi peningkatan pemberian kompensasi.

B. Saran dan Rekomendasi

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya indikator dievaluasi kembali dan diubah. Diharapkan pula untuk menambah jumlah sampel penelitian dengan menyesuaikan populasi seluruh penyuluh agama dan mengembangkan penelitian untuk mengetahui faktor penyebab variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kompensasi penyuluh agama.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan procedural ilmiah, namun masih keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini. Menurut peneliti, keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah kurang konsistensinya responden dalam menjawab kuesioner. Hal ini disebabkan peneliti yang menggunakan kuesioner online. Sehingga peneliti tidak dapat mendampingi secara langsung dalam mengawasi responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
- Affandi, Azhar, Achmad Rozi, and Denok Sunarsi, *Manajemen SDM Strategik*, Banten: Bintang Visitama, 2021.
- Anwar, Khoiril, *Asuransi syariah, halal & maslahat*, Solo: Tiga Serangkai, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Aziz, Abdul, "Manajemen Kompensasi Guru Anak Usia Dini Dalam Perspektif Islam", *Al Athfal: Jurnal Kajian Perkembangan Anak Dan Manajemen Pendidikan Usia Dini*, vol. 2, no. 1, 2019.
- Badrianto, Yuan, Ansari, A. Nona Yuliana Amran, Bambang Sutoro, Wage Ummami, Rina., and others, *MSDM (Transformasi SDM Dalam Organisasi)*, Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- Busro, Muhamamad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media, 2018.
- Darma, Budi, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R²)*, Depok: GUEPEDIA, 2021.
- Djaali, and Pudji Muljono, *Pengukuran Dlm Bid Pendidikan*, Jakarta: Grasindo, 2008.
- Duha, Timotius, *Motivasi Untuk Kinerja*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Duli, Nikolaus, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.

- Eddy, "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Sumatrasarana Sekar Sakti", *Majalah Ilmiah Politeknik Mandiri Bina Prestasi*, vol. 7, no. 1, 2018.
- Eripidawati, and Susi Yulianti, *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis: Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin*, Banyumas: CV. Pena Persada, 2019.
- Ghodang, Hironymus, and Hantono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*, Medan: Penerbit Mitra Grup, 2020.
- Gulo, Lidwina Triniska, Syafrial Fachri Pane, and Nisa Hanum Harani, *Algoritma NASA-TLX Untuk Analisa Beban Kerja*, Bandung: Kreatif, 2020.
- Gunawan, Ce, *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002.
- Haryanto, *Rasulullah Way Of Managing People*, Jakarta: Khalifa, 2018.
- Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hery, *Manajemen Perbankan*, Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2021.
- Husin, Husin, Nurwati Nurwati, and Sitti Aisyah, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan", *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, vol. 10, no.1, 2021.

- Idris, Iswandi, and Syafwani N. Pohan, "Penentuan Waktu Standar Bagian Produksi Pada CV. Sanggar Putra Kalingga Medan", *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik Dan Inovasi*, vol. 1, no. 1, 2018.
- Izza, Nurul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Jepara", *Thesis*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2020)
- Kantor Kemenag Kab. Bangkalan, Website, 'Kedudukan, Tugas DAN Fungsi Kantor Kemenag Kab. Bangkalan', 2021 <<https://bangkalan.kemenag.go.id/web-v1/view.php?module=5c66c3601da33b1933893315a60d7eef&id=12&token=3b93a2fdddeca425e799c037288d7651#>> [accessed 4 December 2021]
- Katidjan, Purwanto S., Suharno Pawirosumarto, and Albertus Isnaryadi, 'Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan', *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7.3 (2017), 224241
- Kementerian Agama RI *Ar-Rahim Al-Quran Dan Terjemahan*, Bandung: CV Mikraj Khazanah Ilmu, 2016.
- Khasifah, Fikratunil, and Rini Nugraheni, "Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Semarang)", *Thesis*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, 2015.
- Kristanti, Desi and Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Kusjono, Gatot, and Putri Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan", *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 2, 2019
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, and others,

- Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Maika, M. Ruslianor, Fitri Nur Latifah, Agus Kusumaramdhani, Robbi Rahim, and Mochammad Tanzil Multazam, *CIFET 2019: Proceedings of the 1st Conference on Islamic Finance and Technology, CIFET, 21 September, Sidoarjo, East Java, Indonesia*, Sidoarjo: European Alliance for Innovation, 2019.
- Manik, Sudarmin, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank", *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, vol.1, no. 2, 2016.
- Marnisah, Luis, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori Dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Martono, Nanang, *Statistik Sosial: Teori Dan Praktik SPSS*, Yogyakarta: Gava Media Yogyakarta.
- Marzuki, Agustina, *Praktikum Statistik*, Malang: Ahlimedia Press, 2020.
- Mawehda, Mawehda, "Membangun Kinerja Sumber Daya Manusia: Studi Manajemen Kompensasi Total Imbalan Lembaga Bimbingan Al Qur'an Yayasan Al Falah Surabaya" *Thesis*, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017.
- Mayda, Masayu, "Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Mojokerto", *Thesis*, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Dewi, Indah Kusuma, and Ali Mashar M.Pd.I, *Nilai-nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Gre Publishing, 2019.
- MPI 2021, Pascasarjana UIN Malang, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, Malang: GUEPEDIA, 2021.
- Mudayana, Ahmad Ahid, "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Nur

- Hidayah Bantul", *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*, vol. 4, no.2, 2020
- Mukson, Hamidah, and Anton Satria Prabuwono, *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan Kinerja Umkm Melalui Komitmen Organisasi*, Klaten: Penerbit Lakeisha, 2021.
- Mulianto, Sindu, Eko Ruddy Cahyadi, and Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Panduan Lengkap Supervisi Perspektif Syariah*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2016.
- Mun'im, Muhtadi Abdul, *Metodologi Penelitian Untuk Pemula*, Sumenep: Pusedilam, 2014.
- Mustafa, Pinton Setya, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2020.
- Mustofa, Pinton Setya, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*, Malang: Universitas Negeri Malang, 2020.
- Nabawi, Rizal, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai", *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol. 2, no. 2, 2020.
- Najib, M Yusrin, "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Maju Makmur Pandaan, Pasuruan", UIN Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- Ni'mah, Zetty Azizaton, *Elan Zikir Sebagai Generator Perubahan Sosial*, Kuningan: Goresan Pena, 2021).
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*, Jakarta: Prenada Media, 2016.

- Novitasari, Anisa, "Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Grobogan", *Program Sarjana. FISIP UNDIP Semarang*, 2008
- Nur, Muhammad Tahmid, "Kompensasi Kerja Dalam Islam", *Jurnal Muamalah*, vol. 5, no. 2, 2015.
- Nurchayyo, Anton, "Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan", *Jurnal Eksis*, vol. 7, no. 2, 2011.
- Nurdin, Ismail, and Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Ovan, and Andika Saputra, *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*, Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia, 2020.
- Pohan, Ah, *Be A Smart Leader*, Jakarta: Galangpress Publisher, 2010.
- Purnomo, Rochmat Aldy, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*, Ponorogo: CV. WADE GROUP bekerjasama dengan UNMUH Ponorogo Press, 2016.
- Purwoto, Agus, *Panduan Lab Statistik Inferensial*, Jakarta: Grasindo, 2017.
- Rahmat, Ita, Lailatus Sa'adah, and Devi Aprillia, *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*, Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020.
- Rivai, V., and J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Riyanto, Slamet, and Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang*

- Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Rohaeni, Heni, "Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta", *Ikonomika*, vol. 1, no. 1, 2016.
- Rolos, Jeky KR, Sofia AP Sambul, and Wehelmina Rumawas, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 6, no. 004, 2018
- Saleh, Abdul Rachman, and Hardi Utomo, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang", *Among Makarti*, vol. 11, no. 1, 2018.
- Santoso, Singgih, *Mahir Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2019.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana, Ida Bagus Udayana Putra, and I. Made Suniastha Amerta, *Anteseden Kinerja Pegawai*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, *Manajemen tenaga kerja Indonesia: pendekatan administratif dan operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Semiawan, Conny R., *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Grasindo, 2010.
- Silitonga, Eddy Sanusi, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: STIE YKPPN, 2004.
- Simbolon, Sahat, *Pengaruh Stres, Lingkungan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.

- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2021.
- Siregar, Syofian, *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Prenada Media, 2017.
- Sisca, Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, and others, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Siyoto, Sandu, and Muhammad Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Soesanto, Heri, *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*, Yogyakarta: PT Kanisius, 2019.
- Sopannah, Ana, Irfan Fatoni, Marita Ossy Danawanti, Dwi Ekasari Harmadji, and DKK, *Bunga Ramapi Akuntansi Publik: Isu Kontemporer Akuntansi Publik*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021.
- Subyantoro, Arief, and Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2020.
- Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suryani, N. Lilis, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Konsep dan Praktek*, Jakarta: Desanta Publisher, 2020.
- Sutanto, Eddy Madiono, and Diah Indriani Suwondo, "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol. 17, no .2, 2015
- Tanjung, Hasrudy, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan", *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, 2017.

- Thian, Alexander, *Manajemen Perbankan*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2021.
- Timotius, Kris H., *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2017.
- Ubaidillah, *Analisis Jurnal Ketigaku*, Jakarta: KABAYS, 2020.
- Wagiran, *Metodologi Penelitian Pendidikan: : Teori Dan Implementasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Wegiran, *Metode Penelitian Pendidikan Teori Dan Implementasi*, Yogyakarta: Deepublish, 2013.
- Wijaya, Tanto, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama", *Agora*, vol. 3, no. 2, 2015.
- Yo, Purbaningrat, Putu Melati, and Ida Bagus Ketut Surya, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi", *Thesis*, Udayana University, 2015.
- Yulistiyono, Agus, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, Dini Hanifa Sari, Lina Marlina, Hikmah Hikmah, and others, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- Yustini, Tien, and Yuliza, *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Kajian di Masa Pandemi Covid-19*, Malang: Literasi Nusantara, 2021.
- Yusuf, Muhammad, and Lukman Daris, *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*, Bogor: PT Penerbit IPB Press, 2019.