

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. CITRACITI PACIFIK (PLAZA CITRA) PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi S1 manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh

ANGGUN UTAMI PUTRI

NIM. 12070124302

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

2024



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANGGUN UTAMI PUTRI
NIM : 12070124302
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : VIII (DELAPAN)
JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRACITI PACFIFIK (PLAZA CITRA) PEKANBARU

DISETUJUI OLEH :
PEMBIMBING

Dr. MULIA SOSIADY SE MM.Ak
 NIP. 19761217 200901 1 014

MENGETAHUI :

**DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI
 DAN ILMU SOSIAL**

**KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN**



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

Astuti Meflinda, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Anggun Utami Putri
NIM : 12070124302
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru
Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Henni Indrayani, SE, MM

NIP. 19700802 1998003 2 003

Sekretaris

Ari Nur Wahidah, SE, MM

NIP. 19780105 200710 2 002

Penguji 1

Iriens Violinda Anggriani, SE, M.Si

NIP. 19751106 200710 2 003

Penguji 2 Sehani, SE, MM

NIP. 19741211200710 2 004

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :

Nomor : Nomor 25/2021

Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anggun Utami Putri
 NIM : 12070124302
 Tempat/Tgl. Lahir : Aek Bamban / 23-Mei-2002
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan kerja Terhadap Disiplin kerja karyawan Pada PT. Atraciti Pacific (Plaza Atra) Pekanbaru.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, Juni 2024

Yang membuat pernyataan



Anggun Utami Putri
 ANGGUN UTAMI PUTRI

NIM : 12070124302

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau / State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang / 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber;

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRACITI PACIFIK (PLAZA CITRA) PEKANBARU

ANGGUN UTAMI PUTRI

NIM. 12070124302

Penelitian ini dilakukan di PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Citraciti Pacifik plaza citra. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dan menggunakan Program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan secara simultan memiliki pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEES WORK DISCIPLINE AT PT CITRACITI PACIFIK (CITRA PLAZA) PEKANBARU

ANGGUN UTAMI PUTRI

NIM. 12070124302

This research was conducted at PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru. The purpose of this research is to determine the effect of financial compensation and job satisfaction on employee work discipline at PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru. The data used is primary data and secondary data. The population in this study were all employees of PT. Citraciti Pacific Plaza Citra. The sampling method in this research used a saturated sampling technique. The data analysis method used is the multiple linear regression method and uses the SPSS 25 program. The results of the research show that partially Financial Compensation has a positive and significant effect on work discipline and job satisfaction has a positive and significant effect on work discipline while simultaneously it has a positive and significant effect on work discipline. work together on work discipline at PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru. This shows that the variables of financial compensation and job satisfaction on work discipline are 52,3%, while the remaining 47,7% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Financial Compensation, Job Satisfaction, and Work Discipline*

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahrabbi'alamiin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru**. Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kelemahan dan kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman dalam proses penyusunan skripsi ini. Melalui proses bimbingan dan pengarahan yang disumbangkan oleh orang-orang yang berpengalaman, motivasi serta do'a kedua orang tua dan orang-orang disekeliling penulis sehingga penulis ini dapat diselesaikan dengan penuh kesadaran.

Sesungguhnya skripsi ini telah disusun sesempurna mungkin. Namun menyadari bahwa di dalamnya masih terdapat kekurangan dan kelemahan berbagai aspek. Oleh karena itu, dengan lapang dada penulis berharap dan menerima sumbangan masukan pemikiran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mendapat dukungan dan juga menerima

bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Untuk itu secara khusus penulis mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Kepada kedua orang tua, Bapak Suhadi dan Mamak Rustiana yang senantiasa memberikan kasih sayang, nasihat, motivasi dan dukungan, semangat serta doa kepada saya sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, semoga beliau selalu bangga terhadap penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Hairunas, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Mahyarni, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum, Ibu Dr. Julina, M.Si selaku Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu social Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM dan Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku ketua dan sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr.Mulia Sosiady, S.E, M.M.Ak selaku dosen pembimbing proposal sekaligus pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu Henny Indrayani ,SE.,M.M. selaku penasehat akademis yang senantiasa memberikan nasehat dan motivasi kepada penulis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
9. Kepada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) yang telah memberikan bantuan, kesempatan dan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.
10. Kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan support.

Semoga semua bantuan, dukungan dan Doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan bagi pihak yang membutuhkan.

Pekanbaru, Juni 2024

Penulis,

Anggun Utami Putri
NIM.12070124302

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II	13
LANDASAN TEORI.....	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2 Kompensasi Finansial.....	17
2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial.....	17
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	17
2.2.3 Jenis Kompensasi Finansial.....	18
2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial	19
2.3 Kepuasan kerja	20
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	22
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
	vii

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4	Disiplin Kerja	26
2.4.1	Pengertian Disiplin Kerja	26
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	27
2.4.3	Indikator Disiplin Kerja	28
2.5	Hubungan Antar Variabel	28
2.5.1	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja	28
2.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	29
2.6	Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian	29
2.6.1	Pandangan Islam Tentang Variabel Pemberian Kompensasi Finansial	29
2.6.2	Pandangan Islam Tentang Variabel Kepuasan Kerja	30
2.6.3	Pandangan islam tentang variabel disiplin kerja	31
2.6	Penelitian Terdahulu	32
2.8	Kerangka pemikiran	36
2.9	Konsep Operasional variabel	37
2.10	Hipotesis	39
BAB III	40
METODE PENELITIAN	40
3.1	Lokasi Penelitian	40
3.2	Jenis Penelitian	40
3.3	Jenis dan sumber data	40
3.3.1	Data primer	40
3.3.2	Data sekunder	41
3.4	Populasi dan Sampel	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel	41
3.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.5.1	Wawancara	42
3.5.2	Kuisisioner	42
3.6	Pengukuran Variabel	42
3.7	Analisis Data	42
3.7.1	Uji kualitas data	42

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

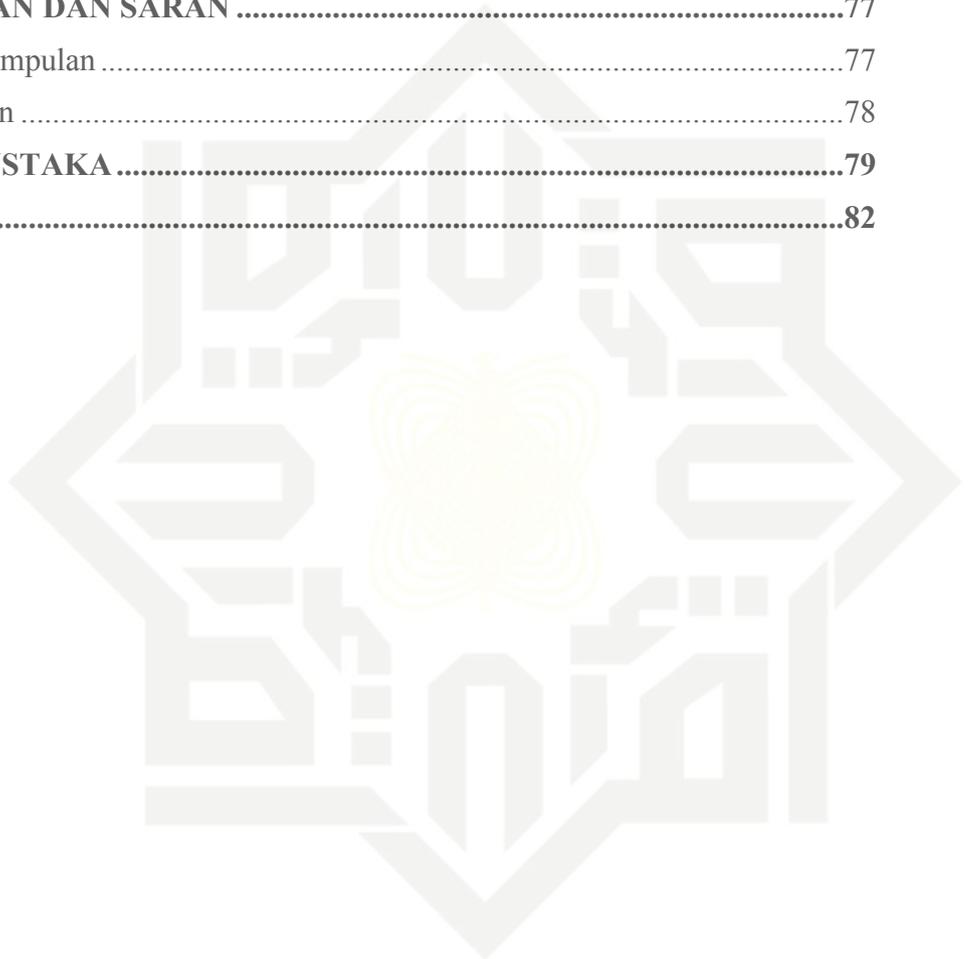
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.7.2 Uji asumsi klasik	43
3.8 Uji Hipotesis	46
3.8.1 Uji t (parsial).....	46
3.8.2 Uji F (simultan)	47
3.9 Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	47
BAB IV	49
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	49
4.1 Sejarah singkat	49
4.2 Visi dan Misi	49
4.2 Struktur organisasi perusahaan	51
4.4 Job Description	51
BAB V	54
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Deskripsi Karakteristik Responden	54
5.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	54
5.1.2 Responden Berdasarkan Umur	55
5.1.3 Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
5.1.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
5.2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	57
5.2.1 Variabel Disiplin Kerja.....	57
5.2.2 Variabel Kompensasi Finansial	58
5.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	59
5.3 Kualitas Data	60
5.3.1 Hasil Uji Validitas	60
5.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	62
5.4 Uji Asumsi Klasik	62
5.4.1 Uji Normalitas	62
5.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	64
5.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
5.4.4 Uji Autokorelasi	66
5.5 Hasil Analisis Regresi Berganda	67
5.6 Uji Hipotesis	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.6.1 Uji t (Parsial)	68
5.6.2 Uji F (Simultan).....	71
5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	72
5.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	73
BAB VI	77
KESIMPULAN DAN SARAN	77
6.1 Kesimpulan	77
6.1 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	51
Gambar 5. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

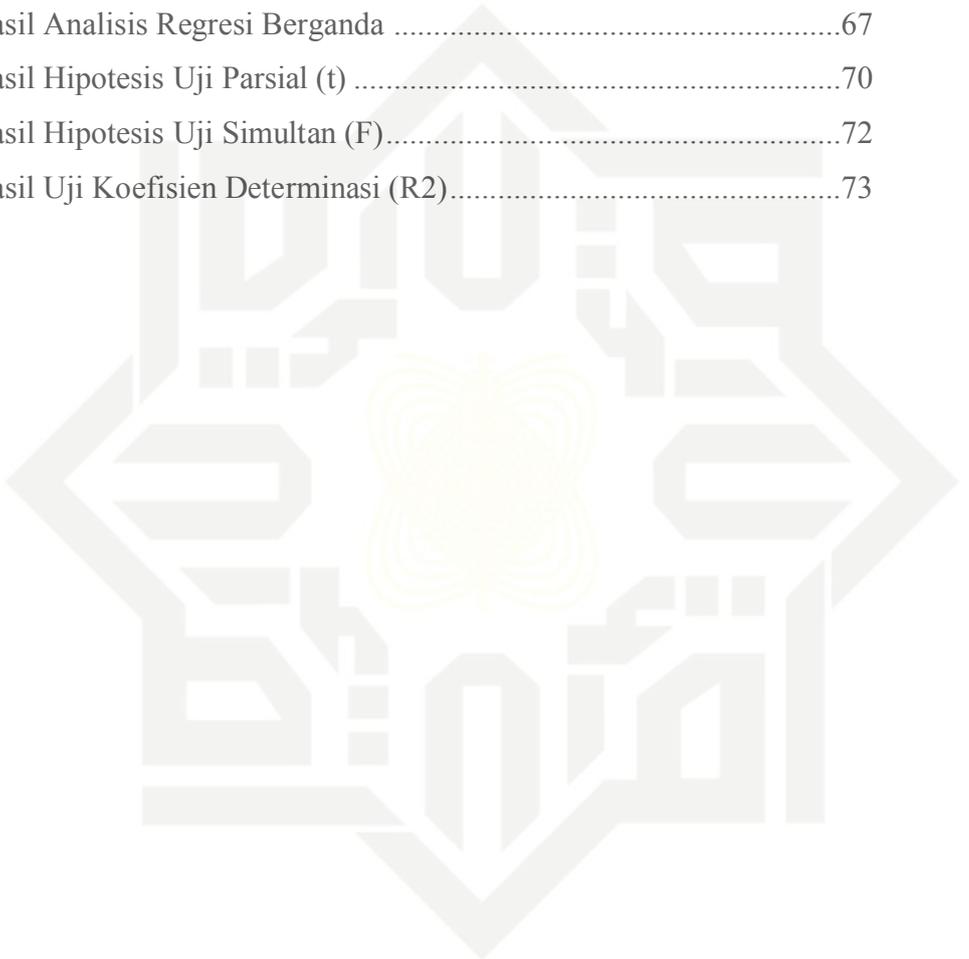
DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pelanggaran Karyawan PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru	3
Tabel 1. 2 Jumlah Absensi Karyawan pada PT.Citaciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru	4
Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru ...	4
Tabel 1. 4 Data Pemberian Insentif Karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru tahun 2020-2023	5
Tabel 1. 5 jumlah Labour turn over karyawan 2021-2023.....	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. 2 Definisi konsep operasional variabel	38
Tabel 3. 1 Instrumen skala likert.....	48
Tabel 5. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 5. 2 Responden Berdasarkan Umur.....	55
Tabel 5. 3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
Tabel 5. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (Y).....	57
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kompensasi Finansial (X1)	58
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	59
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas.....	61

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5. 9 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 5. 10 Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov	63
Tabel 5. 11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 5. 12 Hasil Uji Autokorelasi	67
Tabel 5. 13 Hasil Analisis Regresi Berganda	67
Tabel 5. 14 Hasil Hipotesis Uji Parsial (t)	70
Tabel 5. 15 Hasil Hipotesis Uji Simultan (F).....	72
Tabel 5. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	73



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang pesat saat ini, mendorong perusahaan-perusahaan di dunia untuk memperluas bisnisnya. Perusahaan harus dapat bertahan dan meningkatkan kualitasnya. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan dan menerima kompensasi atas jasa yang mereka berikan dikenal sebagai karyawan. Orang lain sebagai tenaga operasional selalu diperlukan untuk melakukan tugas manajemen.

Manajemen harus memiliki kemampuan untuk mendorong kelompok orang untuk bekerja sama dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan. Namun, karena setiap orang memiliki motif, emosi, aspirasi, dan kepentingan yang berbeda-beda, upaya manajemen untuk menggerakkan orang lain seringkali menghadapi berbagai tantangan. Untuk menghadapi tantangan ini, manajemen harus memberikan kompensasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja yang mendukung bagi karyawan mereka.

Kondisi atau sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap peraturan dan peraturan perusahaan disebut disiplin. Dalam arti yang lebih sempit, disiplin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengacu pada tindakan yang diambil oleh manajemen untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka (Dessler, 2011). Perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan disiplin kerja bagi karyawannya agar karyawan mentaati peraturan yang telah dibuat dan adanya sanksi jika terjadinya pelanggaran. Dalam mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan di tempat kerja, termasuk kompensasi finansial dan kepuasan kerja.

PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) adalah salah satu pusat perbelanjaan besar dan modern di Pekanbaru. Plaza citra merupakan salah satu pusat perbelanjaan masyarakat Pekanbaru yang terletak di Jl. Pepaya No.78 kota Pekanbaru. PT. Citraciti Pacifik menyediakan tempat bagi tenant-tenant dengan memadukan tenant branded national dan international serta tenant lokal dan tenant regional menuju kepada penyediaan produk - produk yang bermutu serta menciptakan suasana untuk pembentukan “*life style*” selain sebagai *shopping activity* saat ini.

Manajemen yang baik agar PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru mampu mendapat kepercayaan oleh para tenant dengan meningkatkan kepatuhan karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru. Dari kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku terdapat beberapa pelanggaran yang dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 1 Data Pelanggaran Karyawan PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru

No	Dep	Jenis Pelanggaran	Jenis SP	Tahun			
				2023	2022	2021	2020
1	Security	Keterlambatan	SP 1	7	4	4	4
2	Opr marketing	Keterlambatan	SP 1	-	2	1	-
3	Staff House keeping	Tidak melaporkan barang	SP 3	3	2	-	-
4	Staff House Keeping	Keterlambatan	SP 1	5			
5	Staff ME	Bermain Hp saat jam kerja	SP 1	-	1	2	-
6	Staff ME	Keterlambatan	SP 1	-	2	3	1
7	Staff CS	Keterlambatan	SP 1	2	2	-	1
8	Staff HK	Keterlambatan	SP 1	3	2	3	2
9	Security	Bermain hp saat jam kerja	SP 2	-	2	2	-
Jumlah				20	17	15	7

Sumber: HRD Plaza Citra, 2023

Dari data tersebut diatas, dinyatakan bahwa pada tahun 2023, karyawan yang mendapat sp sebanyak 20 orang. Pada tahun 2022, karyawan yang mendapat sp sebanyak 17 orang dan pada tahun 2021, karyawan yang mendapatkan sp sebanyak 15 orang dan pada tahun 2020 sebanyak 7 orang.

Berikut adalah tabel absensi karyawan PT.citraciti pacifik (Plaza Citra) dari tahun 2021-2023.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1. 2 Jumlah Absensi Karyawan pada PT.Citaciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Jenis Absensi			Jumlah Absensi
			Sakit	Izin	Alfa	
2020	87	264	5	5	8	18
2021	86	264	5	8	10	23
2022	84	264	8	5	13	26
2023	82	264	6	6	16	28

Dari tabel diatas diketahui jumlah absensi karyawan setiap tahun, pada tahun 2020 dengan jumlah absensi sebanyak 18 orang, pada tahun 2021 dengan jumlah absensi sebanyak 23 orang, pada tahun 2022 dengan jumlah absensi sebanyak 26 orang dan pada tahun 2023 engan jumlah absensi sebanyak 28 orang.

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan		
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
2020	71	16	87
2021	64	22	86
2022	69	15	84
2023	68	14	82

Sumber: HRD Plaza Citra, 2024

Berdasarkan tabel 3 maka dapat dilihat jumlah karyawan dalam 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap tahunnya. Jumlah karyawan pada tahun 2019 sampai tahun 2021 mengalami kenaikan, sedangkan pada tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan.

Pentingnya kompensasi finansial bagi karyawan berdampak besar pada perilaku dan kinerja mereka. Untuk memastikan bahwa karyawan tiba di tempat kerja tepat waktu, mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, disiplin, dan mengembangkan potensinya, perusahaan harus memberikan kompensasi (imbalan)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan mereka sehingga mereka merasa puas dengan usaha mereka.

Tabel 1. 4 Data Pemberian Insentif Karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru tahun 2020-2023

No	Departemen	Jumlah	Persentase pemberian insentif marketing			
			2020	2021	2022	2023
A.	Karyawan marketing & staff					
1	Head Office	4	30%	20%	25%	15%
2	HRD	2	10%	6%	8%	7%
3	Logistik dan Gudang	1	10%	6%	8%	7%
4	Opr Accounting	2	10%	6%	8%	7%
5	Opr building maintenance	4	10%	6%	8%	7%
6	Opr dan Sekretariat	1	10%	6%	8%	7%
7	Opr marketing	2	15%	8%	10%	15%
B.	Karyawan non staff					
8	Opr mechanical & electrical	19	5%	2,67%	3%	2%
9	Opr Housekeeping	19	5%	2,67%	3%	2%
10	Security	26	5%	2,67%	3%	2%
11	Customer service	2	5%	2,67%	3%	2%
	Jumlah	82	115 %	68,68 %	87%	73%

Sumber: HRD Plaza Citra 2023

Tabel diatas memperlihatkan besaran insentif yang diberikan kepada karyawan. Persentase pemberian insentif diberikan kepada karyawan staff diberikan berdasarkan besaran pencapaian target marketing.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Erna Suryani. S selaku HR & Admin Staff PT.Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru. Pemberian insentif marketing untuk semua level staff dan non staff ditentukan oleh pencapaian target yang diperoleh

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berdasarkan persentase keuntungan sehingga masing-masing karyawan mendapatkan insentif yang berbeda-beda.

Hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Ibu Erna Suryani, S selaku HR & Admin Staff PT.Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru permasalahan yang berhubungan dengan kompensasi yaitunya pada tahun-tahun sebelumnya sering pemberian *reward* kepada karyawan yang melebihi target penjualan, namun setelah pergantian atasan sudah tidak adalagi pemberian *reward* tersebut. Selanjutnya masalah insentif untuk setiap karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya.

Kompensasi finansial sekarang dipandang sebagai salah satu masalah yang harus dihadapi oleh organisasi atau perusahaan. Kompensasi dipandang bukan semata-mata sebagai cara untuk memenuhi kebutuhan material seseorang, tetapi terkait dengan martabat dan harkat manusia. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang dapat memastikan bahwa semua anggota perusahaan merasa puas, yang pada gilirannya akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam dunia kerja adalah kepuasan kerja, yang secara signifikan memengaruhi kedisiplinan. Dalam era di mana faktor manusia sangat penting untuk kesuksesan dan produktivitas suatu perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus memahami kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan seseorang dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja mereka. Dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

era yang penuh dengan tuntutan, stres, dan perubahan terus-menerus Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mendorong pekerja untuk tetap disiplin dan mencapai potensi terbaik mereka.

(Robbins, Judge, 2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali diikuti oleh peningkatan produktivitas, penurunan absensi, dan perbaikan disiplin kerja.

Berikut adalah data LTO (Labour Turn Over) Karyawan PT.citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru

Tabel 1. 5 jumlah Labour turn over karyawan 2021-2023

Tahun	Jumlah karyawan			Jumlah keluar	Jumlah masuk
	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah		
2020	71	16	87	5	4
2021	64	22	86	6	4
2022	69	15	84	3	1
2023	68	14	82	2	2

Sumber HRD plaza citra 2024

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa dari tahun 2020-2023 jumlah karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih dkk., (2019), motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Sari dkk., t.t.) juga mendukung penelitian ini bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dari lembaga asuransi kualitas pendidikan di Sumatera Selatan. Ada korelasi positif antara kompensasi dan disiplin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja. Sedangkan penelitian ini penulis meneliti pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza citra) Pekanbaru.

Dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya kompensasi finansial atau gaji serta *reward* yang jelas diberikan oleh perusahaan dan adanya peningkatan kepuasan kerja bagi karyawan yang dilihat dari kemampuan karyawan dalam memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan atau fasilitas kerja dengan baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, dan memiliki kejujuran dalam bekerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja akan sulit untuk meningkatkan hasil kerja dan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketidaksiplinan ini dapat dilihat dari sikap karyawan yang belum mampu sepenuhnya mematuhi dan menaati semua peraturan kerja, nilai dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Apabila ini terus berlanjut maka dikhawatirkan setiap individu semakin tidak disiplin dalam bekerja dan akan menghasilkan kualitas kerja yang rendah, sehingga akan berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT CITRACITI PACIFIK (PLAZA CITRA) PEKANBARU**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru ?
3. Apakah kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini dilakukan: sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis tentang judul pengaruh kompensasi, serta tingkat kepuasan karyawan dan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini akan menambah referensi penelitian dalam bidang sumber daya manusia untuk digunakan sebagai bahan penelitian yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penulis berharap temuan penelitian ini akan bermanfaat bagi manajer atau pimpinan organisasi yang bekerja dalam bidang sumber daya manusia karena mereka dapat memiliki karyawan yang lebih disiplin dalam pekerjaan mereka.

b. Bagi penulis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi serta kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan serta memperdalam ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia

c. Bagi lembaga penelitian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi lembaga pendidikan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis berharap penelitian ini tentang pengaruh kompensasi serta kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan acuan bagi mahasiswa dalam melakukan penelitian selanjutnya

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penulisan dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi mengenai variabel penelitian dan definisi operasional penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, serta metode pengumpulan data

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Bagian ini menyajikan ringkasan mengenai fokus penelitian, melibatkan sejarah perusahaan dan aspek-aspek yang terkait dengan penelitian ini

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis mengemukakan kesimpulan dan pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti, serta mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman dalam mengulangi permasalahan yang dihadapi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang menangani masalah yang terkait dengan pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya. Semua kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang yang mengelola aspek "orang" atau sumber daya manusia dalam pekerjaan manajemen, seperti perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian, disebut sebagai manajemen sumber daya manusia Sutrisno, Edi, (2017).

Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer SDM melakukan proses yang dikenal sebagai manajemen SDM. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia harus diterapkan dengan baik. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola pegawai, mengembangkan potensi mereka, memberikan kompensasi, mengawasi perilaku mereka, dan mengawasi disiplin mereka.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Menurut Sutrisno (2011) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu mewujudkan tujuan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana apabila

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi, kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5) Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuatu dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

merupakan hal yang cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8) Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar karyawan tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Kompensasi Finansial

2.2.1 Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi biasanya didefinisikan sebagai setiap bentuk pembayaran, upah, atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang dipekerjakannya. Imbalan dapat berupa pembayaran finansial atau pembayaran langsung atau tunai dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, serta pembayaran non-finansial atau pembayaran tidak langsung.

Menurut Hasibuan, M. S, (2017), bahwa kompensasi adalah semua uang, barang, atau manfaat langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka kepada perusahaan.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan Bangun (2012).

Kadarisman (2014) kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut pula *benefits* dan meliputi seluruh *rewards* finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hartatik (2014), Ada beberapa variabel yang mempengaruhi pemberian kompensasi perusahaan, yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah memengaruhi penetapan gaji minimal, pajak penghasilan, harga bahan baku, dan sebagainya, sehingga sangat memengaruhi kebijakan perusahaan tentang kompensasi pegawai.

2) Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan untuk menentukan besarnya kompensasi juga dapat diubah. Ini disebabkan oleh fakta bahwa perusahaan merekrut karyawan yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan oleh bisnis, yang terkait langsung dengan kompensasi yang diberikan.

3) Standar biaya hidup pegawai

Dalam hal ini, kebijakan kompensasi harus mempertimbangkan biaya hidup minimal yang ditetapkan untuk pegawai. Ini karena kebutuhan dasar karyawan harus dipenuhi dengan baik. Jika karyawan dapat memenuhi kebutuhan dasar dengan baik, mereka akan merasa aman dan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

2.2.3 Jenis Kompensasi Finansial

Menurut Mondy (2008) Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung sebagai berikut:

1) Kompensasi Finansial Langsung

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi finansial langsung adalah terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Bangun (2012) menjelaskan kompensasi finansial langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok (*base payment*) maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif). Menurut (Kadarisman, 2014) insentif merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kondisi pencapaian prestasi kerja pegawai.

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung adalah seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidakbekerja dan pensiun.

2.2.4 Indikator Kompensasi Finansial

Indikator kompensasi finansial dari teori Kadarisman (2014) Untuk mengukur kompensasi finansial ada 4 indikator yaitu:

1) Gaji

Yaitu bayaran tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa. Sistem pembayaran dapat dibedakan berdasarkan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

waktu kinerja, yaitu pembayaran yang dilakukan atas dasar lamanya bekerja dan pembayaran berdasarkan hasil kinerja, yaitu pembayaran upah/gaji yang didasarkan pada hasil akhir dari proses kinerja.

2) Bonus

Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.

3) Tunjangan

Yaitu tunjangan keamanan dan kesehatan, tunjangan untuk bayaran pegawai pada saat tidak aktif bekerja, dan tunjangan untuk pelayanan pada pegawai.

4) Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua

Kompensasi pensiun karyawan adalah dana yang dibayarkan secara reguler dengan interval kepada karyawan atau pekerja (dan keluarganya) setelah berhenti dari organisasi atau perusahaan. Pensiun diberikan bagi karyawan atau pekerja yang telah bekerja di perusahaan untuk masa tertentu.

2.3 Kepuasan kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka apakah mereka menginginkannya, menyenangkan atau tidak menyenangkan atau ukuran seberapa puas mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Robbins (2017), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Hasibuan (2017), mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaan.

Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Sutrisno (2017), Mendefinisikan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan perilaku agresif atau menarik diri dari lingkungan sosialnya. Misalnya, mengambil sikap meninggalkan perusahaan, menyukai bolos, dan perilaku lainnya yang cenderung menghindari aktivitas organisasi. Perilaku agresif dapat mencakup sabotase, kesalahan sengaja yang dilakukan di tempat kerja, menentang atasan, atau bahkan melakukan pemogokan. Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bersifat individual karena setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan sistem nilai-nilai yang berlaku pada mereka. Ini karena masing-masing individu memiliki perbedaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu diantaranya adalah menurut Gilmer dalam Sutrisno (2012):

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan terdapat seluruh karyawan, sekaligus atasannya.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan masyarakat kan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tapi dipandang sebagai faktor yang menunjang kepuasan atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adalah kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10) Fasilitas

Fasilitas Rumah Sakit, cuti, dana pensiun atau Perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari bebrapa hal berikut ini:

1. Pekerjaan secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang member mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi Kerja

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3. Gaji atau Upah

Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.

4. Kesesuaian Kepribadian

Kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan Sekerja

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu definisi disiplin kerja adalah ketaatan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan atau pegawai terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan bentuk kejujuran yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap peraturan yang ada dalam sistem perusahaan.

Menurut Mangkunegara, A. A., (2017), disiplin adalah salah satu bentuk kepatuhan atau ketaatan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan yang diambil oleh manajemen untuk meningkatkan standar organisasi. (Hasibuan, M. S, 2017), mengatakan kedisiplinan sebagai keadaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin tidak hanya berarti mematuhi peraturan dan peraturan umum. Disiplin mungkin mendorong orang untuk melakukan hal-hal secara sadar. Dididik akan membuat seseorang dapat membedakan apa yang seharusnya dilakukan, apa yang wajib dilakukan, apa yang boleh dilakukan, dan apa yang tidak seharusnya dilakukan.

Menurut Rivai (2015) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku. Seorang karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dianggap memiliki disiplin kerja yang tinggi jika dia konsisten, konsisten, dan taat pada prinsip-prinsip.

Menurut para ahli yang telah disebutkan di atas, disiplin kerja merupakan salah satu aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan perusahaan, baik itu karyawan tetap maupun tidak tetap.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadirannya.

2. Tingkat kewaspadaan

Karyawan yang melaksanakan tugasnya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, semua karyawan harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan.

4. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini & Dewi (2019), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran
Yaitu kegiatan yang menandakan datang atau tidaknya karyawan untuk melakukan aktivitas pekerja
- 2) Tata cara
Yaitu aturan atau ketentuan harus dipatuhi oleh pemberi pekerja dan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerja, hubungan kerja
- 3) Ketaatan
Yaitu ketaatan pada atasan yaitu patuh atau mengikuti apa yang diberikan pimpinan dalam perusahaan dalam guna mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kesadaran bekerja
Yaitu sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar serta tanggung jawab, jadi karyawan akan mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
- 5) Tanggung jawab
Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan kebijaksanaan pekerjaan dari hasil kerjanya, sarana dan prasarana

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja

Kompensasi dapat digunakan sebagai suatu cara untuk memotivasi meningkatkan prestasi kerja karyawan. Jika balas jasa yang diterimanya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semakin banyak pula. Dengan adanya hubungan kerja dan kerja sama yang harmonis antara karyawan dengan atasan untuk mendorong karyawan agar lebih disiplin dalam mentaati peraturan yang berlaku. Oleh sebab itu, apabila ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan, salah satunya yang perlu diperhatikan adalah kompensasi yang agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

(Robbins, Judge, 2013), menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi sering kali diikuti oleh peningkatan produktivitas, penurunan absensi, dan perbaikan disiplin kerja. Kepuasan akan berdampak pada disiplin kerja jika perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak puas maka akan menyebabkan tidak disiplin. Kepuasan kerja yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah gaji, motivasi, tunjangan dan rekan kerja, dengan gaji yang cukup, motivasi yang diberikan pimpinan, tunjangan yang sesuai harapan dan rekan kerja yang mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan akan berdampak pada sikap disiplin pada pekerjaan dan timbul semangat untuk bekerja.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian

2.6.1 Pandangan Islam Tentang Variabel Pemberian Kompensasi Finansial

Firman Allah dalam Al-quran tentang pemberian kompensasi dijelaskan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam Q.S at-taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah memerintahkan Rasul-Nya untuk memberi tahu umatnya bahwa jika mereka melakukan perbuatan baik, Allah, Rasul-Nya, dan semua orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai mereka. Mereka akan dikembalikan kepada-Nya ke alam akhirat untuk menerima ganjaran atas amal-amal mereka selama hidup di dunia ini. Mereka diminta untuk melakukan semua yang diperintahkan kepada mereka, bukan hanya melakukan tobat, zakat, sedekah, dan salat. Mereka akan dihargai oleh Allah karena amal mereka.

2.6.2 Pandangan Islam Tentang Variabel Kepuasan Kerja

Firman Allah dalam Al-quran tentang kepuasan kerja dijelaskan dalam dalam Q.S Al-Insyiqaq ayat 6 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهٖ

Artinya: Wahai manusia! Sesungguhnya kamu telah bekerja keras menuju Tuhanmu, maka kamu akan menemui-Nya.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam ayat ini, Allah mengungkapkan bahwa manusia dalam masa hidupnya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai cita-citanya. Setiap langkah manusia sesungguhnya menuju kepada akhir hidupnya, yaitu mati. Hal ini berarti kembali kepada Allah. Oleh karena itu, manusia akan mengetahui tentang baik buruk pekerjaan yang telah mereka kerjakan kembali kepada Allah. Oleh karena itu, manusia akan mengetahui tentang baik buruk pekerjaan yang telah mereka kerjakan.

2.6.3 Pandangan islam tentang variabel disiplin kerja

Firman Allah dalam Al-quran tentang kepuasan kerja dijelaskan dalam dalam Q.s An-nisa ayat 59 sebagai berikut:

إِلَىٰ فَرْدُوهُ شَيْءٍ فِي تَنَزُّعْتُمْ فَإِنْ ذَمُّنَا الْأَمْرَ وَأُولَىٰ الرَّسُولِ وَأَطِيعُوا اللَّهَ أَطِيعُوا ءَامَنُوا الَّذِينَ يَأْتِيهَا تَأْوِيلًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكِ الْآخِرِ وَالْيَوْمِ بِاللهِ تُوْمِنُونَ كُنْتُمْ إِنْ وَالرَّسُولِ اللهُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Wahai orang-orang yang beriman kepada Allah dan rasulNYA serta melaksanakan syariatNYA, laksanakanlah perintah-perintah Allah dan janganlah kalian mendurhakaiNYA, dan penuhilah panggilan rasulNYA dengan mengikuti kebenaran yang dibawanya, dan taatilah para penguasa kalian dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perkara selain maksiat kepada Allah. Apabila kalian berselisih paham dalam suatu perkara diantara kalian, maka kembalikanlah ketetapan hukumnya kepada kitab Allah dan Sunnah rasulNYA, Muhammad , jika kalian memang beriman dengan sebenar-benarnya kepada allah dan hari perhitungan. Mengembalikan persoalan kepada al-qur'an dan assunnah itu adalah lebih baik bagi kalian daripada berselisih paham dan pendapat atas dasar pikiran belaka dan akan lebih baik akibat dan dampaknya.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengadopsi dari berbagai referensi dan hasil dari penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Author	Judul	Variabel	Hasil
1.	Miftahul Hayatun, Sri Ernawati	Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai	Variabel X1, Kompensasi Variabel X2, disiplin kerja Variabel Y1, produktivitas pegawai	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai dan Kompensasi Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Produktivitas Pegawai. Hayatun & Ernawati, (2022)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Author	Judul	Variabel	Hasil
Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada variabel produktivitas kerja sebagai variabel (Y1) dan lokasi penelitian, sedangkan persamaannya terletak pada variabel kompensasi dan disiplin kerja				
2.	Yulandri, Onsardi	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Variabel X1, kompensasi Variabel X2, disiplin kerja Variabel Y1, Kinerja karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa persepsi responden tentang Lokasi Kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Yulandri & Onsardi, (2020)
Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Y yaitu kinerja karyawan				
3.	Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, Beby Karina Fawzee3	Pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai	Variabel X1, kepemimpinan Variabel X2, pengawasan Variabel X3, kepuasan kerja Variabel Y1, disiplin kerja pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Nilai uji t parsial variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, variabel pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai, dan variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai secara berurutan. (Mendrofa dkk., 2021)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Author	Judul	Variabel	Hasil
Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel kepemimpinan dan pengawasan				
4	Dede Kurnia Ilahi Mochamad Djudi Mukzam Arik Prasetya	Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerjadan komitmen organisasional	Variabel X1, kepuasan kerja Variabel Z, disiplin kerja Variabel Y, Komitmen organisasional	variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan dan positif terhadap disiplin kerja, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. (Ilahi dkk., t.t.)
Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah pada variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja, sedangkan perbedaannya adalah pada variabel komitmen organisasional				
5.	Gde Bayu Surya Parwita I Wayan Gede, Supartha, Putu Saroyeni	Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan disiplin kerja	Variabel X1, Kepuasan Kerja Variabel Y, komitmen organisasi Variabel Z, disiplin kerja	Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. (Parwita dkk., t.t.)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Author	Judul	Variabel	Hasil
Perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah pada variabel komitmen organisasi, sedangkan persamaan terletak pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja				
6.	Moch. Sultoni, Rismawati	Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas kehutanan provinsi jawa timur	Variabel X1, Kompensasi Variabel X2, Motivasi Variabel X3, Lingkungan kerja Variabel Y1, disiplin kerja	hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (Kp) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Motivasi (Mv) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (DK). (Sultoni, 2022)
Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terdapat pada variabel kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya ada pada variabel motivasi, dan lingkungan kerja, lokasi dari penelitian terdahulu dan penelitian ini juga berbeda				
7.	Muhammad Arif Saragih	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor	Variabel X1, Motivasi Variabel X2, kepuasan kerja Variabel Y1, disiplin kerja pegawai	motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Author	Judul	Variabel	Hasil
		pertahanan kabupaten simalungun		Kantor Pertanahan Kabupaten Simalungun baik secara simultan maupun parsial.(Saragih dkk., 2019)
<p>Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah pada variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya pada variabel motivasi dan lokasi penelitian</p>				

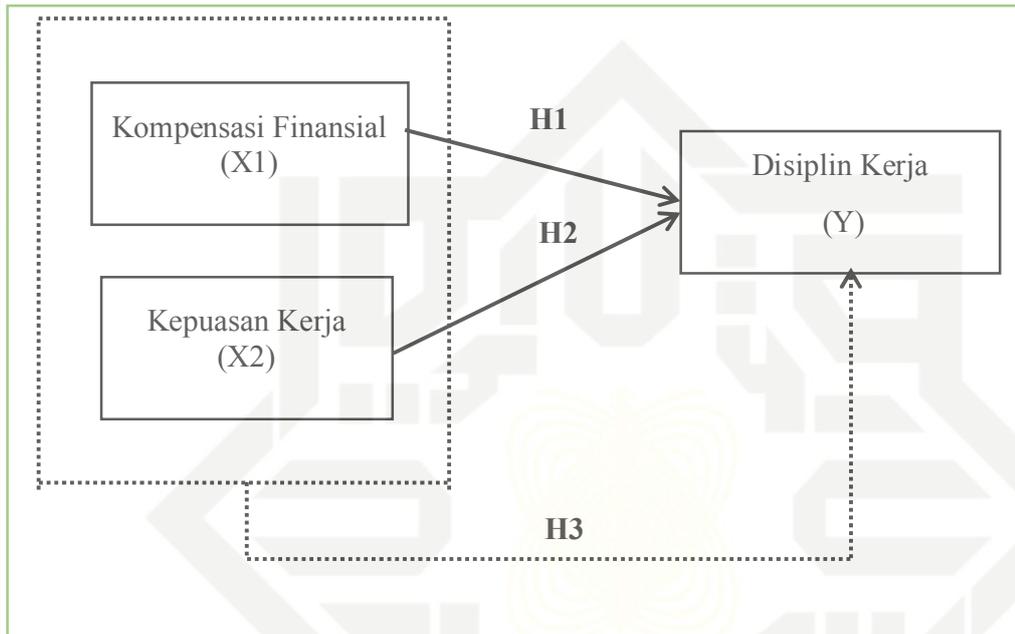
2.8 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran tentang hubungan antar variabel yang akan diteliti, yang akan disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan (Sugiyono, 2015).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran



Sumber : (Dessler, 2013)

(Robbins, Judge, 2013)

Keterangan:

- Simultan →
- Parsial →

2.9 Konsep Operasional variabel

Definisi operasional menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat diukur secara operasional di lapangan. Idealnya, definisi operasional berasal dari konsep teori, serta definisi atau kombinasi keduanya yang sudah ada di lapangan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2. 2 Definisi konsep operasional variabel

Variabel	Definisi Konsep Operasional variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (Y1)	Kedisiplinan sebagai keadaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan, M.S (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Tata cara 3. Ketaatan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab (Afandi, P., 2016)	Likert
Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan. Bangun (2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan 4. Kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua Kadarisman (2014)	Likert
Kepuasan kerja (X2)	kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin dan efisiensi kerja. Kepuasan kerja sangat dihargai di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. Hasibuan (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan secara mental menantang 2. Kondisi kerja 3. Gaji atau upah 4. Kesesuaian kepribadian 5. Rekan sekerja (Robbins 2015)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau jawaban sementara dari pertanyaan yang terkait dengan masalah penelitian yang sedang diselidiki. Sugiyono (2018), mengungkapkan bahwa Hipotesis adalah solusi sementara untuk masalah penelitian.

Dalam hal ini, masalah penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, bukan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan teori yang diambil dan hasil penelitian sebelumnya, beberapa hipotesis ditarik sebagai jawaban sementara dari masalah yang dibahas. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1:** Diduga kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru
- H2:** Diduga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru
- H3:** Diduga disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Citraciti Pacific (Plaza Citra) Pekanbaru

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Citaciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Pepaya, No.78 Sukajadi, Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Desember 2023 sampai peneliti menyelesaikan penelitian ini.

3.2 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), Penelitian kuantitatif berbasis positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Data kuantitatif merupakan data yang dianalisis secara statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

3.3 Jenis dan sumber data

3.3.1 Data primer

Menurut Sugiyono (2015), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3.2 Data sekunder

Menurut Sugiyono (2015), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2015), menyatakan bahwa populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek. Objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Citraciti Pacifik plaza cita yang berjumlah 82 karyawan.

3.4.2 Sampel

Peneliti menggunakan sampling jenuh untuk mengambil sampel dalam penelitian ini. Teknik ini digunakan dalam kasus di mana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel, atau ketika peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sensus adalah metode pengambilan sampel dari populasi Sugiyono (2016). Seluruh populasi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 82 karyawan PT. Citraciti Pacifik plaza cita.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mewawancarai direktur PT. Citraciti pacifik plaza citra.

3.5.2 Kuisisioner

Kuisisioner yaitu daftar pertanyaan yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk diisi oleh karyawan PT. Citraciti pacifik plaza citra.

3.6 Pengukuran Variabel

Salah satu dari lima opsi skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur data. Skala Likert akan berguna untuk peneliti yang ingin melakukan pengukuran menyeluruh tentang suatu topik, pendapat, atau pengalaman. Penggunaan skala ini akan menghasilkan data interval. Jika ada kebutuhan untuk analisis kuantitatif, maka jawaban Menurut Sugiyono (2015), skor dapat dimulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji kualitas data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. (Sugiyono, 2016).

Uji validitas

Menurut Noor Julianyah (2015), Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, validitas data digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pernyataannya mampu mengungkap apa yang dimaksudkan untuk diukur. Data dianggap valid jika nilai koreksi item korelasi total lebih besar dari 0,30.

Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014), Uji reliabilitas menggunakan kuesioner sebagai pengukur konstruk atau variabel. Data dinyatakan handal jika nilai cronbach alpha lebih dari 0,60.

3.7.2 Uji asumsi klasik

Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi data terdistribusi normal atau tidak. Ini dapat dilakukan dengan melihat plot probabilitas normal, yang membandingkan distribusi kumulatif data sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Pengujian Goodness of Fit Kolmogorov-Smirnov dilakukan terhadap masing-masing variabel untuk mengetahui apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal. Dalam pengujian ini, hipotesisnya adalah $H_0: F(x) = F_0(x)$, di

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mana $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi populasi berdistribusi normal. Sebaliknya, $H_1: F(x) \neq F_0(x)$, yang berarti distribusi populasi tidak normal. Proses pengambilan keputusan Jika probabilitas lebih dari 0,05, H_0 diterima. Jika probabilitas kurang dari 0,05, maka H_0 ditolak.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan apakah ada variabel independen yang memiliki hubungan dengan variabel independen lainnya dalam model regresi, atau apakah ada korelasi antara variabel independen yang berbeda. Nilai toleransi (nilai toleransi) dan nilai faktor perbedaan inflasi (VIF) dibandingkan dengan nilai yang disyaratkan untuk melakukan uji multikolinearitas. Nilai toleransi harus lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF harus kurang dari 10.

Uji Heterokedastistas

Uji ini digunakan untuk menentukan apakah varians residul dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi berbeda. Ketidaksamaan ini dikenal sebagai heterokedastistas. Sebuah model regresi yang baik memiliki persamaan varians residual periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dan nilai residu yang dipelajari, sehingga Rusiadi (2014) menganggap model tersebut homoskedasitas.

Cara untuk mengetahui apakah pola gambar scatterplot model

- 1) Titik data tersebar di atas, di bawah, atau dekat angka 0.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Titik data tidak mengumpulkan informasi hanya di atas atau di bawah.
- 3) Penyebaran titik data tidak harus membentuk pola bergelombang melebar, menyempit, dan melebar kembali; sebaliknya, mereka harus tidak membentuk pola.

Uji Autokorelasi

Menurut Suliyanto (2011) berpendapat bahwa Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara anggota serangkai data observasi yang diuraikan menurut waktu atau ruang. Menurut Sarwono (2012) terjadi autokorelasi jika durbin watson sebesar < 1 dan > 3 .

Regresi Linear Berganda

Untuk menguji hipotesis penelitian, penulis menggunakan analisis regresi linear berganda. Persamaan matematis untuk analisis ini adalah sebagai berikut:

Kompensasi (X1), dan Kepuasan kerja (X2), Terhadap Disiplin kerja d (Y).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Disiplin kerja (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Berganda (Multiple Regression)

X1 = Kompensasi Finansial (Independent Variabel)

X2 = Kepuasan kerja (Independent Variabel)

ϵ = Error term

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Uji Hipotesis

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

3.8.1 Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttable dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali (2016):

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T \text{ value} < \alpha$ maka:
 1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $T \text{ value} > \alpha$ maka:
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.2 Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F \text{ value} < \alpha$ maka:
 1. H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan,
 2. H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F \text{ value} > \alpha$ maka:
 1. H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan,
 2. H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3.9 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R²) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R² koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R² sama dengan nol (R² = 0) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R² semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R² semakin kecil mendekati

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan kala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabilah item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letak kan pada “sangat tidak setuju”.

Tabel 3. 1 Instrumen skala likert

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Kurang Setuju	2
5	Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, (2015)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat

PT. Citraciti Pacific didirikan pada bulan Desember 1991 di Pekanbaru, berdasarkan Akta Pendirian No. 85 tanggal 24 Desember 1991. Perusahaan berkonsentrasi dalam pembangunan property dan real estate dengan sejumlah proyek yang telah dibangun. Pembangunan pusat perbelanjaan Plaza Citra pada tahun 1993 yang merupakan langkah awal perusahaan memasuki bisnis pusat perbelanjaan. Dengan pemilihan lokasi di kawasan bisnis jalan Tuanku Tambusai, Plaza Citra dibangun dengan konsep Plaza berlantai 7.

Pada tahun 2017 PT. Citraciti Pacific menyediakan 142 unit kios yang dapat disewakan oleh para pengusaha. Selama tahun 2017 pencapaian target dari penyewaan kios sebesar 85% dari 142 unit kios yang disediakan oleh PT. Citraciti Pacific. Hampir semua kios yang tersedia adalah milik PT. Citraciti Pacific dan para investor yang bertujuan untuk mendapatkan pendapatan dari biaya sewa yang ditetapkan. Karena pada dasarnya biaya sewa atas kios merupakan sumber pendapatan utama dari PT. Citraciti Pacific.

4.2 Visi dan Misi

Visi

Adapun visi yang ditetapkan didalam menjalankan kegiatan perusahaan dan mencapai tujuan adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

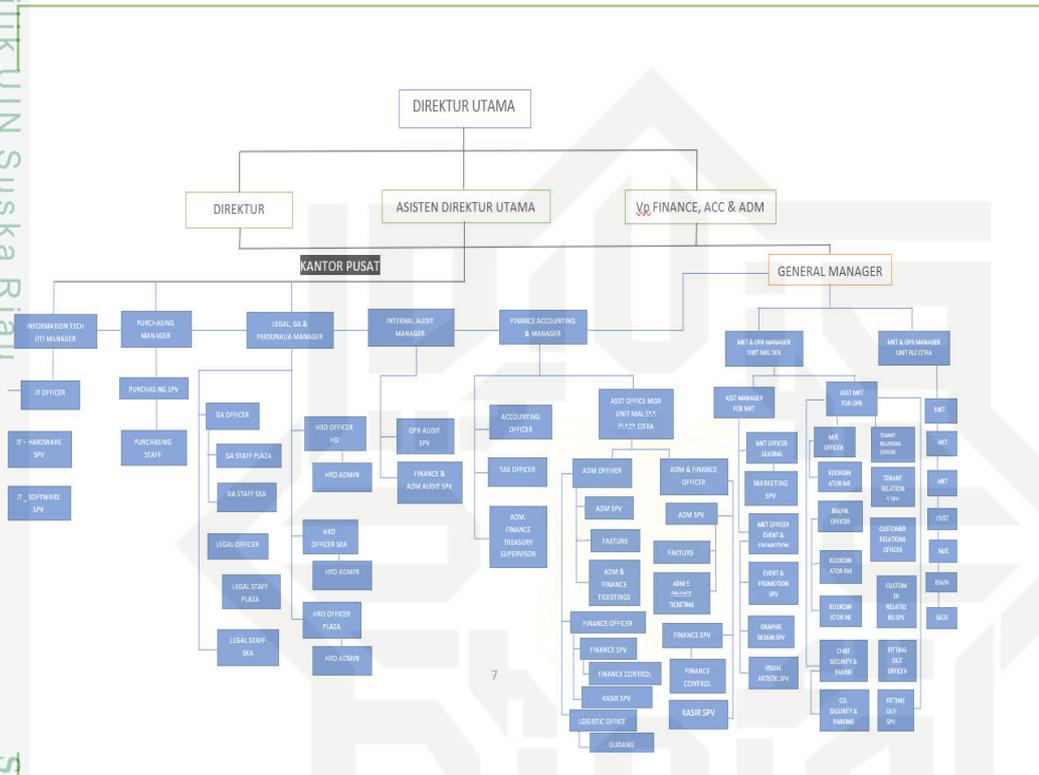
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menjadikan Plaza Citra sebagai Landmark kota Pekanbaru dan mewujudkannya sebagai branchmarknya pusat perbelanjaan di Provinsi Riau khususnya dan Sumatera pada umumnya.

Misi

1. Menciptakan Plaza Citra dengan Unique Style akan menjadi satu satunya tempat berbelanja dan tujuan relax di pekanbaru. Bagi orang-orang yang penuh dengan kesibukan yang merindukan cosmopolitan life style yang melepaskan diri dari kesibukan sehari-hari dalam suasana nyaman, dan menyenangkan.
2. Menjadikan Plaza Citra sebagai tujuan dari para pelaku etail didalam memasarkan produk-produk yang bermutu yang didukung oleh team professional yang berdedikasi yang memberikan kepercayaan kepada mereka bahwa pengelola akan dapat melaksanakan tugasnya khususnya dalam menyediakan semua fasilitas untuk memanjakan pengunjung yang akhirnya akan memberikan dampak positif kepada pengunjung.

4.2 Struktur organisasi perusahaan



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4.4 Job Description

4.4. 1 Departement HRD

Pemenuhan SDM Perusahaan (Rekrutmen)

Pekerjaan ini dimulai dari melakukan pencarian kandidat, proses interview dan assesmen hingga onboarding.

Pengelolaan SDM Perusahaan

Pengelolaan ini meliputi peraturan yang dibuat untuk karyawan, pemenuhan hak dan kewajiban seperti pemberian upah, bonus, atau mengurus masalah kinerja seperti absensi dan peraturan cuti sampai dengan mengurus pengembangan diri

- Hak Cipta Diindungi Undang-Undang
1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Career planning
Salah satu tugas HRD yang sangat penting, khususnya bagi karyawan.
4. Menciptakan lingkungan kerja kondusif
 - Memastikan karyawan tidak melanggar peraturan perusahaan
 - Berkomitmen terhadap nilai perusahaan
 - Menjembatani komunikasi lapisan karyawan-manajemen
- 4.4.2 Officer F/A
 1. Verifikasi invoice pamaran, event dan faktur pajak meliputi listrik dan sewa dll
 2. Verifikasi invoice took meliputi sewa, service change, joint promosi, listrik, air, gas, ruko, dan faktur pajak.
 3. Verifikasi terhadap pembentukan harga sewa dan service echange
 4. Pengimputan tarif service charge dan join promosi took baru atau adanya kenaikan tarif.
 5. Membuat rekap apabila ada kenaikan service charge yang ditetapkan oleh management
 6. Menerima complain.
- 4.4.3 Opr marketing
 1. Melakukan manajemen kampanye pemasaran
Yaitu mengidentifikasi produk dan layanan yang menjadi fokus selama penjualan dan kemudian menghasilkan materi dan komunikasi yang menyebarkan berita.
 2. Memproduksi materi pemasaran dan promosi
Pihak marketing harus membuat materi yang menjelaskan dan mempromosikan produk dan jasa. Pihak marketing harus selalu update karena produk dan layanan terus berkembang.
 3. Membuat konten dan melakukan pengoptimalan untuk situs web perusahaan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Situs web sering kali menjadi tempat pertama orang mencari informasi. Bagian marketing akan menjaga konten web tetap terkini, sementara juga bekerja untuk memastikan situs muncul dengan cepat saat seseorang sedang mencari informasi tentang perusahaan.

4. Memantau dan mengelola media sosial

Marketing harus berkontribusi, mengelola, dan memelihara halaman media sosial perusahaan. Itu juga harus mengelola akun dan hati hati memperhatikan apa yang di posting tentang perusahaan.

5. Memproduksi komunikasi Internal

Marketing harus memahami perusahaan, nilsi nilainya, sasarannya, dan prioritasnya. Marketing bertanggungjawab atas komunikasi karyawan melalui internet dan buletin.

6. Berperan sebagai penghubung media

Ketika perusahaan dikutip media, seorang anggota departemen marketing sering bertindak sebagai juru bicara perusahaan, atau membimbing para eksekutif tentang cara menanggapi pertanyaan media.

7. Melakukan riset pelanggan dan pasar

Riset membantu menentukan pasar sasaran dan peluang serta membantu memahami bagaimana produk dan layanan perusahaan dipandang.

8. Menjalin kerjasama dengan vendor dan agensi luar

Marketing bertanggungjawab untuk memilih dan mengelola agensi vendor yang memproduksi materi pemasaran dan atau menyediakan dukungan pemasaran.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial Dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Disiplin Kerja.
4. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,523. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kepuasan kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 53% terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah di kemukakan sebelumnya, maka penulis mengusulkan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) Pekanbaru tidak menunda pemberian bonus atau *reward* kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal, sehingga karyawan menaati kewajiban yang telah ditentukan perusahaan begitu juga aturan yang berlaku dan menerima sanksi bagi yang melakukan pelanggaran aturan.
2. PT. Citraciti Pacifik (Plaza Citra) sebaiknya lebih meningkatkan pengawasan terhadap karyawan karena dengan adanya pengawasan dari Pimpinan perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research*. Deepublish.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan motivasi Terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Dessler. (2013). *Human Reseourch Management*.
- Dessler, G. (2011). *Human Resources Management* (Vol. 8).
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (t.t.). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap Disiplin kerja dan komitmen organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rajawali pers.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang dan Pakpahan. (2014). *Metodelogi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cita Pustaka Media.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management*
- Parwita, G. B. S., Supartha, I. W. G., & Saroyeni, P. (t.t.). *Pengaruh kepuasan kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja*
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Judge. (2013). *Organizational Behavior*.
- Robbins, Stephen. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Saragih, M. A., Lie, D., Butarbutar, M., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin kerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Simalungun *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 59–69. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v6i2.128>
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (t.t.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian, Kualitatif, Dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sultoni, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Tandailah pada tempat yang tersedia yang menggambarkan tentang diri Anda, atau isilah sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

1. Jenis kelamin
 1 Laki-laki 2 Perempuan
2. Umur (tahun): _____
3. Tahun kelahiran: _____
4. Lama Bekerja : _____
5. Suku: _____
6. Pendidikan terakhir

1 <input type="checkbox"/> Sekolah menengah	4 <input type="checkbox"/> Magister
2 <input type="checkbox"/> Diploma	5 <input type="checkbox"/> Doktoral
3 <input type="checkbox"/> Sarjana	6 <input type="checkbox"/> Lainnya: _____

7. Daerah tempat tinggal:

1 <input type="checkbox"/> Perkotaan	2 <input type="checkbox"/> Pedesaan
--------------------------------------	-------------------------------------

8. Status perkawinan

1 <input type="checkbox"/> Belum menikah	2 <input type="checkbox"/> Menikah	3 <input type="checkbox"/> Bercerai/janda/duda
--	------------------------------------	--

9. Jumlah tanggungan (orang): _____

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Status kepemilikan rumah:

1	<input type="checkbox"/> Sewa	3	<input type="checkbox"/> Milik orang tua/keluarga
2	<input type="checkbox"/> Milik sendiri	4	<input type="checkbox"/> Lainnya: _____

B1. KOMPENSASI FINANSIAL						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan anda dalam bekerja.						
		SS	S	N	TS	STS
B1.1	Gaji dari perusahaan sudah mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari hari karyawan	5	4	3	2	1
B1.2	Bonus yang diberikan perusahaan cukup besar	5	4	3	2	1
B1.3	Pemberian tunjangan kepada karyawan sesuai dengan jabatan	5	4	3	2	1
B1.4	Pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan bagi para karyawan	5	4	3	2	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C1. KEPUASAN KERJA						
Tandailah bahagian yang paling menggambarkan kepuasan anda dalam bekerja.						
		SS	S	N	TS	STS
C1.1	Saya puas dengan kesempatan untuk memberikan saran dalam bekerja.	5	4	3	2	1
C1.2	Saya merasa puas dengan ketersediaan peralatan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan	5	4	3	2	1
C1.3	Sistem gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	5	4	3	2	1
C1.4	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan	5	4	3	2	1
C1.5	Saya suka mengemukakan pendapat apabila Diperlukan	5	4	3	2	1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D1. DISIPLIN KERJA						
Tandailah bagian yang paling menggambarkan kedisiplinan yang anda rasakan dalam bekerja.						
		SS	S	N	TS	STS
D1.1	Saya hadir dikantor tepat waktu	5	4	3	2	1
D1.2	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	5	4	3	2	1
D1.3	Saya selalu memakai pakaian sesuai dengan peraturan perusahaan	5	4	3	2	1
D1.4	Saya selalu teliti dan penuh perhitungan dalam bekerja	5	4	3	2	1
D1.5	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan	5	4	3	2	1

Lampiran 2 Tabulasi

No	Kompensasi Finansial (X1)					Kepuasan Kerja (X2)						Disiplin Kerja (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	4	21
2	5	3	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
3	3	3	4	5	15	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
4	4	5	5	4	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21
5	4	5	4	4	17	3	3	5	5	4	20	4	5	5	4	4	22
6	3	4	4	4	15	5	4	4	5	4	22	4	4	5	3	3	19
7	3	3	4	2	12	3	3	3	4	4	17	5	4	3	3	3	18
8	5	5	4	5	19	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	4	22
9	4	4	4	4	16	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	22
10	4	5	4	4	17	3	3	4	4	3	17	5	5	5	5	4	24
11	3	5	5	4	17	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
12	3	5	5	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18
13	3	3	3	2	11	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	4	21
14	5	4	5	3	17	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	4	22
15	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	4	22
16	5	4	5	4	18	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21
17	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	21	4	5	5	3	5	22
18	3	4	5	3	15	4	3	3	4	4	18	5	4	4	5	4	22
19	5	5	4	4	18	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	22
20	4	3	4	3	14	5	3	4	4	5	21	5	4	4	3	4	20
21	4	4	4	4	16	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	5	22
22	3	3	4	4	14	4	3	3	4	3	17	3	3	4	4	4	18
23	5	4	4	5	18	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21
24	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
25	4	4	5	4	17	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24
26	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	21
27	3	5	4	3	15	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24
28	4	4	5	5	18	5	3	5	3	3	19	3	5	5	5	5	23
29	5	4	4	4	17	4	3	2	4	3	16	4	4	4	4	4	20
30	4	4	3	3	14	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	18
31	1	2	3	3	9	2	2	1	2	1	8	1	2	2	2	3	10
32	3	3	4	4	14	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	4	16

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Kompensasi Finansial (X1)					Kepuasan Kerja (X2)						Disiplin Kerja (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
33	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
34	3	3	5	4	15	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21
35	4	4	4	4	16	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18
36	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	4	23
37	3	4	4	5	16	4	5	5	4	4	22	4	5	4	5	3	21
38	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17	5	4	4	5	3	21
39	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	4	17	3	4	3	4	4	18	5	5	4	4	3	21
41	4	3	3	3	13	4	3	2	4	5	18	5	4	4	4	4	21
42	5	5	4	4	18	4	3	3	3	4	17	4	4	5	5	5	23
43	2	2	3	4	11	3	3	3	2	3	14	4	3	3	3	3	16
44	5	4	4	4	17	3	5	4	4	5	21	4	4	5	4	5	22
45	4	4	5	5	18	4	4	4	5	5	22	5	5	4	5	5	24
46	5	5	4	4	18	4	4	3	3	4	18	4	4	4	3	5	20
47	4	4	5	4	17	3	2	3	4	5	17	4	4	5	4	4	21
48	2	3	4	4	13	3	4	4	3	5	19	4	3	3	3	4	17
49	5	4	4	3	16	4	4	3	4	4	19	4	5	4	5	4	22
50	4	3	4	3	14	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22
51	4	4	5	5	18	5	4	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22
52	5	4	4	4	17	4	4	5	3	5	21	4	4	5	4	5	22
53	1	1	3	3	8	3	2	3	4	5	17	4	4	4	4	5	21
54	4	4	3	3	14	3	4	5	4	4	20	4	4	4	3	5	20
55	4	5	4	4	17	3	4	5	4	4	20	4	4	4	5	4	21
56	2	5	3	4	14	4	2	3	3	4	16	5	4	4	4	4	21
57	5	4	4	4	17	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	5	21
58	4	3	4	3	14	3	3	3	4	5	18	3	4	3	3	5	18
59	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	23
60	5	4	4	5	18	5	5	4	5	4	23	4	4	5	4	4	21
61	4	5	4	4	17	3	4	3	3	5	18	4	4	4	5	5	22
62	4	4	3	5	16	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23
63	4	4	3	3	14	4	3	3	4	5	19	4	4	5	5	5	23
64	4	5	4	4	17	4	4	2	4	5	19	4	5	4	4	5	22
65	4	5	4	5	18	5	4	5	4	4	22	5	3	5	4	5	22
66	2	3	4	3	12	4	3	2	5	5	19	3	3	3	3	5	17
67	5	4	4	4	17	5	4	4	4	5	22	5	4	5	5	4	23
68	2	3	3	3	11	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	5	19
69	4	4	5	5	18	5	4	5	4	4	22	4	4	5	4	4	21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Kompensasi Finansial (X1)					Kepuasan Kerja (X2)						Disiplin Kerja (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
70	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	5	23
71	4	3	3	3	13	5	5	5	4	5	24	3	4	3	3	4	17
72	5	4	4	4	17	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	4	22
73	4	4	5	5	18	5	5	4	4	5	23	4	4	5	5	5	23
74	5	5	4	4	18	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	4	22
75	2	3	3	3	11	1	2	2	3	3	11	2	3	2	3	3	13
76	4	4	4	3	15	3	3	4	4	3	17	3	4	4	3	3	17
77	5	5	4	4	18	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
78	4	5	4	4	17	5	4	5	5	5	24	4	5	4	4	5	22
79	3	4	4	3	14	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	23
80	2	2	4	4	12	3	3	1	4	4	15	4	4	3	3	3	17
81	4	3	3	3	13	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22
82	5	4	3	3	15	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22

Lampiran 3 Uji Validitas

a. Uji Validitas X1

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Disiplin Kerja (Y)
1	Pearson Correlation	1	.510**	.443**	.415**	.106	.720**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.342	.000
	N	82	82	82	82	82	82
2	Pearson Correlation	.510**	1	.425**	.346**	.066	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.555	.000
	N	82	82	82	82	82	82
3	Pearson Correlation	.443**	.425**	1	.480**	.319**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	82	82	82	82	82	82
4	Pearson Correlation	.415**	.346**	.480**	1	.387**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
5	Pearson Correlation	.106	.066	.319**	.387**	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.342	.555	.004	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja (Y)	Pearson Correlation	.720**	.666**	.773**	.767**	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

b. Uji Validitas X1

		Correlations				Kompensasi Finansial (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
X1.1	Pearson Correlation	1	.561**	.234*	.341**	.798**
	Sig. (2-tailed)		.000	.034	.002	.000
	N	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.561**	1	.324**	.354**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.001	.000
	N	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	.234*	.324**	1	.368**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.034	.003		.001	.000
	N	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	.341**	.354**	.368**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.001		.000
	N	82	82	82	82	82
Kompensasi Finansial (X1)	Pearson Correlation	.798**	.797**	.594**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Uji Validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Kepuasan Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.525**	.478**	.393**	.357**	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	.525**	1	.599**	.364**	.298**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	.478**	.599**	1	.457**	.230*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.038	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	.393**	.364**	.457**	1	.394**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	.357**	.298**	.230*	.394**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.038	.000		.000
	N	82	82	82	82	82	82
Kepuasan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.761**	.773**	.793**	.698**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 Uji Reliabilitas

a. Disipli Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.732	5

b. Kompensasi Finansial (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.693	4

c. Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.775	5

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70333263
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.041
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi Finansial (X1)	.733	1.364
	Kepuasan Kerja (X2)	.733	1.364

- a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Uji Autokorelasi

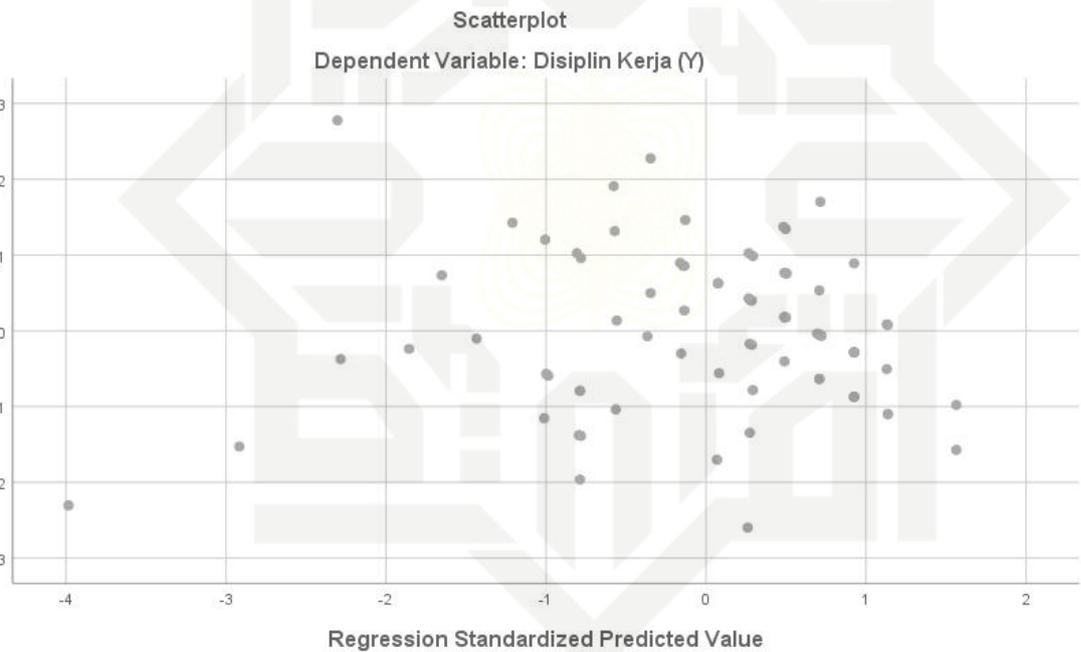
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.535	.523	1.725	1.943

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

c. Uji Heteroskedastisitas



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 8 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.853	1.476		4.643	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.397	.094	.378	4.222	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.385	.075	.461	5.141	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Lampiran 9 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Hipotesis Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.853	1.476		4.643	.000
Kompensasi Finansial (X1)	.397	.094	.378	4.222	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.385	.075	.461	5.141	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Lampiran 10 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	270.467	2	135.233	45.460	.000 ^b
Residual	235.009	79	2.975		
Total	505.476	81			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 11 Koefisien korelasi (Uji R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.535	.523	1.725

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

(X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Uji r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Lampiran Uji t

Titik Persentase Distribusi t Df (41-80)

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Uji F

$\alpha = 0,05$	df1 =(k-1)							
df2=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041

© Hak cipta milik UIN Suska Riau



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Anggun Utami Putri lahir di Aek Bambi, 23 Mei 2002 anak ketiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Suhadi dan Ibu Rustiana. Selama hidup penulis telah menyelesaikan beberapa pendidikan. Jenjang pendidikan dimulai dari SD Negeri 013834 Aek Bambi dan lulus pada tahun 2014, kemudian melanjutkan pendidikan di- SMP Negeri 1 Aek

Songsongan dan lulus pada tahun 2017. Kemudian melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Aek Songsongan dan lulus pada tahun 2020. Setelah itu penulis melanjutkan Program Strata – 1 pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020 dan menamatkan pada tahun 2024. Penulis melakukan praktek kerja lapangan di PT. Citra Citi pacific (Plaza Citra) dibagian Marketing. Kemudian Penulis Melaksanakan Program KKN di Desa Delik, Kabupaten Pelalawan. Penulis menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Citraciti Pacific (Plaza Citra Pekanbaru)”**.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.