

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Karakteristik Responden**

Berdasarkan data dari 63 responden karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera, melalui daftar pernyataan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

Deskripsi data khusus dalam penelitian ini disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan berdasarkan karakteristik responden. Adapun deskripsi dari data umum responden disajikan sebagai berikut:

##### **1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskripsi data responden berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan jenis kelamin responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut ini:

**Tabel 4.1**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>JENIS_KELAMIN</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Laki-Laki	59	93.7
	Perempuan	4	6.3
	Total	63	100.0

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.1 menjelaskan bahwa jenis kelamin karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera yang diambil sebagai responden lebih banyak responden laki-laki. Jenis kelamin laki-laki yang menjadi responden dalam penelitian ini berjumlah 59 responden, sedangkan sisanya 4 karyawan adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera lebih banyak laki-laki, dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

**2. Data Responden Berdasarkan Usia**

Deskripsi data responden berdasarkan usia bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan usia responden yang dijadikan

sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Usia**

USIA			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	16-25 Tahun	7	11.1
	26-35 Tahun	14	22.2
	36-45 Tahun	28	44.4
	46 Tahun keatas	14	22.2
	Total	63	100.0

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden yang berusia 16-25 tahun sebanyak 7 responden, responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 14 responden, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 28 responden, dan responden yang berusia 46 tahun keatas sebanyak 14 responden.

**3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

Deskripsi data responden berdasarkan pendidikan bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan pendidikan responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>PENDIDIKAN</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	Diploma/Sarjana	13	20.6
	SMA	50	79.4
	Total	63	100.0

Sumber: *output SPSS 21 data diolah, 2021.*

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden yang berlatarbelakang pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 13 responden, dan responden yang berlatarbelakang pendidikan SMA sebanyak 50 responden.

**4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Deskripsi data responden berdasarkan lama bekerja bertujuan untuk menguraikan identitas responden berdasarkan lama bekerja responden yang dijadikan sampel penelitian. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel 4.4 berikut ini:

**Tabel 4.4**

**Deskripsi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>LAMA BEKERJA</b>			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Valid	1 bulan - 1 tahun	1	1.6

	1 tahun - 2 tahun	4	6.3
	lebih dari 2 tahun	58	92.1
	Total	63	100.0

Sumber: *output* SPSS 21 data diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja selama 1 bulan – 1 tahun sebanyak 1 responden, responden yang telah bekerja selama 1 tahun – 2 tahun sebanyak 4 responden, dan responden yang telah bekerja selama lebih dari 2 tahun sebanyak 58 responden.

## **B. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk menguji validitas dan reliabilitas, penulis menggunakan SPSS 21. Berikut ini adalah hasil yang telah diuji oleh penulis dengan menggunakan SPSS 21 adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui hasil signifikan dengan membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel dengan melihat  $r$  tabel pada  $df = n - 2$ . Adapun pada penelitian ini nilai  $df = 63 - 2 = 61$  atau  $df = 61$  dengan  $\alpha$  0,05. Didapat  $r$  tabel senilai 0,2091. Jika hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan “ valid “.

**Tabel 4.5**

### **Uji Validitas Variabel Gaji (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Gaji (X1)</b>	Pernyataan 1	0,597	0,2091	Valid
	Pernyataan 2	0,683	0,2091	Valid
	Pernyataan 3	0,623	0,2091	Valid
	Pernyataan 4	0,596	0,2091	Valid
	Pernyataan 5	0,605	0,2091	Valid
	Pernyataan 6	0,648	0,2091	Valid

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Gaji (X1) memiliki r hitung > r tabel 0,2091 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.6**

**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	Pernyataan 1	0,532	0,2091	Valid
	Pernyataan 2	0,527	0,2091	Valid
	Pernyataan 3	0,515	0,2091	Valid
	Pernyataan 4	0,472	0,2091	Valid
	Pernyataan 5	0,397	0,2091	Valid

	Pernyataan 6	0,511	0,2091	Valid
	Pernyataan 7	0,542	0,2091	Valid
	Pernyataan 8	0,589	0,2091	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki r hitung  $>$  r tabel 0,2091 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.7**

**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Pernyataan 1	0,535	0,2091	Valid
	Pernyataan 2	0,418	0,2091	Valid
	Pernyataan 3	0,466	0,2091	Valid
	Pernyataan 4	0,415	0,2091	Valid
	Pernyataan 5	0,517	0,2091	Valid
	Pernyataan 6	0,563	0,2091	Valid
	Pernyataan 7	0,454	0,2091	Valid
	Pernyataan 8	0,439	0,2091	Valid
	Pernyataan 9	0,308	0,2091	Valid
	Pernyataan 10	0,335	0,2091	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2091 dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid”.

**Tabel 4.8**

**Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

<b>Variabel</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Pernyataan 1	0,468	0,2091	Valid
	Pernyataan 2	0,478	0,2091	Valid
	Pernyataan 3	0,688	0,2091	Valid
	Pernyataan 4	0,640	0,2091	Valid
	Pernyataan 5	0,591	0,2091	Valid
	Pernyataan 6	0,471	0,2091	Valid
	Pernyataan 7	0,387	0,2091	Valid
	Pernyataan 8	0,624	0,2091	Valid
	Pernyataan 9	0,710	0,2091	Valid
	Pernyataan 10	0,215	0,2091	Valid

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa hasil masing-masing item pernyataan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,2091

dan bernilai positif, sehingga dapat dikatakan setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan “valid“.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk melihat sejauh mana pengukuran terhadap variabel dependen dan independen tidak rentan terhadap pengaruh yang ada dan konsisten dari variabel tersebut dan dapat dikatakan reliabel. Program SPSS 21 memberikan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha*. Reliabilitas kurang dari 0,6, artinya tidak reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* > 0,6, maka dapat dikatakan “ reliabel “. Maka ditunjukkan dengan hasil pengujian reliabilitas untuk seluruh variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9**

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batasan	Keterangan
X1 (Gaji)	0,839	0,6	Reliabel
X2 (Disiplin Kerja)	0,800	0,6	Reliabel
Y (Kinerja Karyawan)	0,778	0,6	Reliabel
Z (Kepuasan Kerja)	0,830	0,6	Reliabel

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.9 yaitu uji reliabilitas bahwa masing-masing nilai *cronbach's alpha* dari semua variabel mempunyai nilai diatas 0,6. Maka dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam pengujian statistik.

### C. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah nilai residual dalam model regresi ini terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal, dan dapat dinyatakan normal apabila nilai *asympt. sig* > 0,05.

**Tabel 4.10**

#### Uji Normalitas

#### *Kolmogorov-Smirnov*

#### Persamaan 1

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		63
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	.0000000

<i>Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Std. Deviation</i>	.27965178
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.084
	<i>Positive</i>	.084
	<i>Negative</i>	-.055
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.669
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.762
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.10, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar  $0,762 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada model regresi persamaan 1 nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal“.

**Tabel 4.11**

**Uji Normalitas**

***Kolmogorov-Smirnov***

**Persamaan 2**

<b><i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i></b>	
	<i>Unstandardized Residual</i>

N		63
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.20450547
	<i>Absolute</i>	.094
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	.059
	<i>Negative</i>	-.094
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	.749
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.629
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan *output* pada tabel 4.11, uji normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* diatas dapat kita lihat bahwa dimana nilai *asymp. sig* sebesar  $0,629 > 0,05$  maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, maka pada model regresi persamaan 2 nilai residual terstandardisasi berdistribusi “normal”.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi ini ditemukan adanya indikasi korelasi antar variabel independen (bebas). Dalam regresi berganda, suatu model regresi haruslah bebas dari gejala multikolinieritas dengan melihat jika nilai VIF <

10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan terbebas dari gejala multikolinieritas.

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinieritas**  
*Tolerance* dan VIF  
**Persamaan 1**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Gaji	.857	1.166
	X2_Disiplin Kerja	.857	1.166

a. *Dependent Variable: Z\_Kepuasan Kerja*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4.12, dengan melihat nilai *tolerance* X1 dan X2 (0,857) > 0,1 dan VIF X1 dan X2 (1,166) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**  
*Tolerance* dan VIF  
**Persamaan 2**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	X1_Gaji	.685	1.460
	X2_Disiplin Kerja	.650	1.537
	Z_Kepuasan Kerja	.522	1.914

a. *Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan tabel 4.13, dengan melihat nilai *tolerance* X1 (0,685), X2 (0,650), dan Z (0,522) > 0,1 dan nilai VIF X1 (1,460), X2 (1,537), dan Z (1,914) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dapat dinyatakan “ tidak mengandung gejala multikolinieritas “.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah pada model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan satu dengan pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini menggunakan metode *White*. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala heteroskedastisitas, yang berarti varians dari residual harus konstan untuk keseluruhan variabel, dengan melihat nilai *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel.

**Tabel 4.14**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Uji White**

**Persamaan 1**

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.228	1	Residual	57

a. *Dependent Variable:* res1\_kuadrat

b. *Predictors:* (Constant), perkalian\_x1\_x2, X2\_Disiplin Kerja, X1\_Gaji, x1\_kuadrat, x2\_kuadrat

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 63 \times 0,228$$

$$= 14,36.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 57$$

$$= 75,62.$$

Berdasarkan output tabel 4.14, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $14,36 < 75,62$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

**Tabel 4.15**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Uji White**

**Persamaan 2**

<i>Model Summary</i>		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	Df	
1	.222	1	Residual	55

a. *Dependent Variable:* res2\_kuadrat

b. *Predictors:* (Constant), perkalian\_x1\_x2\_z, z\_kuadrat, X2\_Disiplin Kerja, x1\_kuadrat, X1\_Gaji, x2\_kuadrat, Z\_Kepuasan Kerja

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 63 \times 0,222$$

$$= 13,99.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 55$$

$$= 73,31.$$

Berdasarkan output Tabel 4.15, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $13,99 < 73,31$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 2 ini dinyatakan “ tidak terjadi gejala heteroskedastisitas “.

#### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan apakah variabel-variabel data yang dianalisis tersebut memiliki keterikatan atau hubungan secara linear atau tidak. Dalam penelitian ini, uji linearitas yang digunakan adalah dengan metode *Lagrange Multiplier* (LM Test) dengan melihat *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel, maka dapat dinyatakan persamaan tersebut linear.

**Tabel 4.16**

#### Uji Linearitas

#### *Lagrange Multiplier* (LM Test)

#### Persamaan 1

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>		ANOVA <sup>a</sup>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.000	1	Residual	60
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual1</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 63 \times 0,000$$

$$= 0.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 60$$

$$= 79,08.$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $0 < 79,08$ , maka dapat dinyatakan bahwa pada model regresi persamaan 1 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

**Tabel 4.17**

**Uji Linearitas**

***Lagrange Multiplier (LM Test)***

**Persamaan 2**

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>		<i>ANOVA<sup>a</sup></i>		
Model	<i>R Square</i>	Model	df	
1	.001	1	Residual	59
a. <i>Dependent Variable: Unstandardized Residual2</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), z_kuadrat, x2_kuadrat, x1_kuadrat</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$\text{Chi Square Hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 63 \times 0,001$$

$$= 0,06.$$

$$\text{Chi Square Tabel} = df = 0,05, 59$$

$$= 77,93.$$

Berdasarkan *output* Tabel 4.17, dapat diketahui bahwa *Chi Square* Hitung < *Chi Square* Tabel sebesar  $0,06 < 77,93$ , maka dapat dinyatakan

bahwa pada model regresi persamaan 2 pada penelitian ini dinyatakan “ linear “.

#### D. Analisis Jalur

##### 1. Analisis Substruktur Persamaan 1

###### a. Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila F hitung  $>$  F tabel, dan dinyatakan signifikan apabila nilai Sig.  $<$  0,05. Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.18**  
**Uji F**  
**Persamaan 1**

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2	27.417	.000 <sup>b</sup>
	Residual	60		
	Total	62		

a. <i>Dependent Variable:</i> Z_Kepuasan Kerja
b. <i>Predictors:</i> (Constant), X2_Disiplin Kerja, X1_Gaji

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 1 diatas, diperoleh F hitung sebesar 27,417. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(63-3)$  dan  $(k-1)$  atau  $(3-1)$ ,  $df = (63-3 = 60)$  dan  $(3-1 = 2)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 3,15. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $>$  F tabel  $(27,417 > 3,15)$  dengan diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka Gaji dan Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komerling Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komerling Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 1, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.19**

**Uji t**

**Persamaan 1**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.282		
	X1_Gaji	.308	.079	.392	3.887	.000
	X2_Disiplin Kerja	.418	.096	.440	4.368	.000

a. *Dependent Variable: Z\_Kepuasan Kerja*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(63-3) = 60$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67065, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Gaji memiliki t hitung senilai 3,887 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel,

atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,887 > 1,67065$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

- 2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja memiliki  $t$  hitung senilai 4,368 dengan nilai sig. 0,000. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel,  $-t$  hitung  $< -t$  tabel, atau jika signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $4,368 > 1,67065$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel 4.20**

**Koefisien Determinasi**

**Persamaan 1**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.691 <sup>a</sup>	.478	.460	.28427
a. <i>Predictors: (Constant), X1_Gaji, X2_Disiplin Kerja</i>				

Sumber: *output SPSS 21 yang diolah, 2021.*

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel 4.20, nilai Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,460, yang artinya hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu Gaji dan Disiplin Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera sebesar 46%, sedangkan sisanya 54% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

## 2. Analisis Substruktur Persamaan 2

### a. Uji F

Uji F hitung pada penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel Gaji, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Suatu variabel dianggap berpengaruh, apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan dinyatakan signifikan apabila nilai  $Sig. < 0,05$ . Untuk hasil pengujian F hitung pada penelitian ini, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.21**

### Uji F

### Persamaan 2

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Df	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	3	37.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	59		
	Total	62		
a. <i>Dependent Variable: Y_Kinerja Karyawan</i>				
b. <i>Predictors: (Constant), Z_Kepuasan Kerja, X2_Disiplin Kerja, X1_Gaji</i>				

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F pada persamaan 2 diatas, diperoleh F hitung sebesar 37,646. Untuk menentukan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi 5%, serta *degree of freedom* (derajat kebebasan),  $df = (n-k)$  atau  $(63-4)$  dan  $(k-1)$  atau  $(4-1)$ ,  $df = (63-4 = 59)$  dan  $(4-1 = 3)$ . Maka dapat diperoleh hasil untuk F tabel senilai 2,76. Maka dari itu, hasil perhitungan F hitung  $>$  F tabel  $(37,646 > 2,76)$  dengan diperoleh nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , maka Gaji, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

#### **b. Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaji, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Untuk melihat hasil perhitungan uji t pada persamaan 2, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

#### **Tabel 4.22**

#### **Uji t**

#### **Persamaan 2**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			
1	(Constant)	.812	.345		2.350	.022
	X1_Gaji	.205	.065	.289	3.141	.003
	X2_Disiplin Kerja	.273	.081	.318	3.368	.001
	Z_Kepuasan Kerja	.338	.095	.375	3.553	.001

a. *Dependent Variable: Y\_Kinerja Karyawan*

Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel diatas, diperoleh besarnya angka t tabel dengan ketentuan  $\alpha = 0,05$  dan  $dk = (n-k)$  atau  $(63-4) = 59$ , sehingga diperoleh nilai t tabel = 1,67109, maka dapat diketahui masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Gaji memiliki t hitung senilai 3,141 dengan nilai sig. 0,003. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai t hitung > t tabel, -t hitung < -t tabel, atau jika signifikansi < 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada

penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,141 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Disiplin Kerja memiliki  $t$  hitung senilai 3,368 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,368 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

3) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.0 seperti pada tabel diatas, variabel Kepuasan Kerja memiliki  $t$  hitung senilai 3,553 dengan nilai sig. 0,001. Ketentuan pengambilan keputusan hipotesis diterima atau ditolak, didasarkan dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel,  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel, atau jika signifikansi  $<$  0,05, maka

dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,553 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

**c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) pada dasarnya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependen* (terikat).

**Tabel 4.23**

**Koefisien Determinasi**

**Persamaan 2**

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.810 <sup>a</sup>	.657	.639	.20964
a. <i>Predictors:</i> (Constant), Z_Kepuasan Kerja, X2_Disiplin Kerja, X1_Gaji				

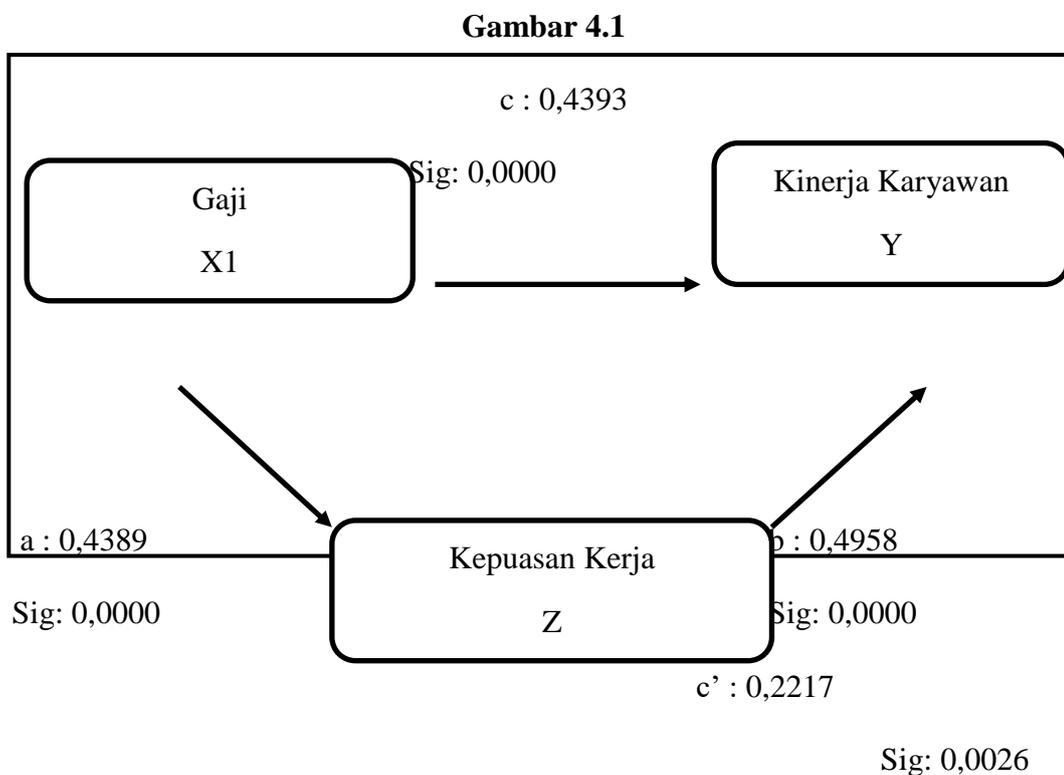
Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

Berdasarkan hasil perhitungan Koefisien Determinasi pada tabel diatas, nilai Koefisien Determinasi ( $Adj R^2$ ) sebesar 0,639, yang artinya

hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas (*independent*) yaitu variabel Gaji, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera sebesar 63,9%, sedangkan sisanya 36,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti atau tidak termasuk dalam regresi pada penelitian ini.

### E. Uji Mediasi

- a. ( Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja )



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$Y (\text{Kinerja Karyawan}) = a + \beta\text{Gaji} + \beta\text{Kepuasan Kerja}$$

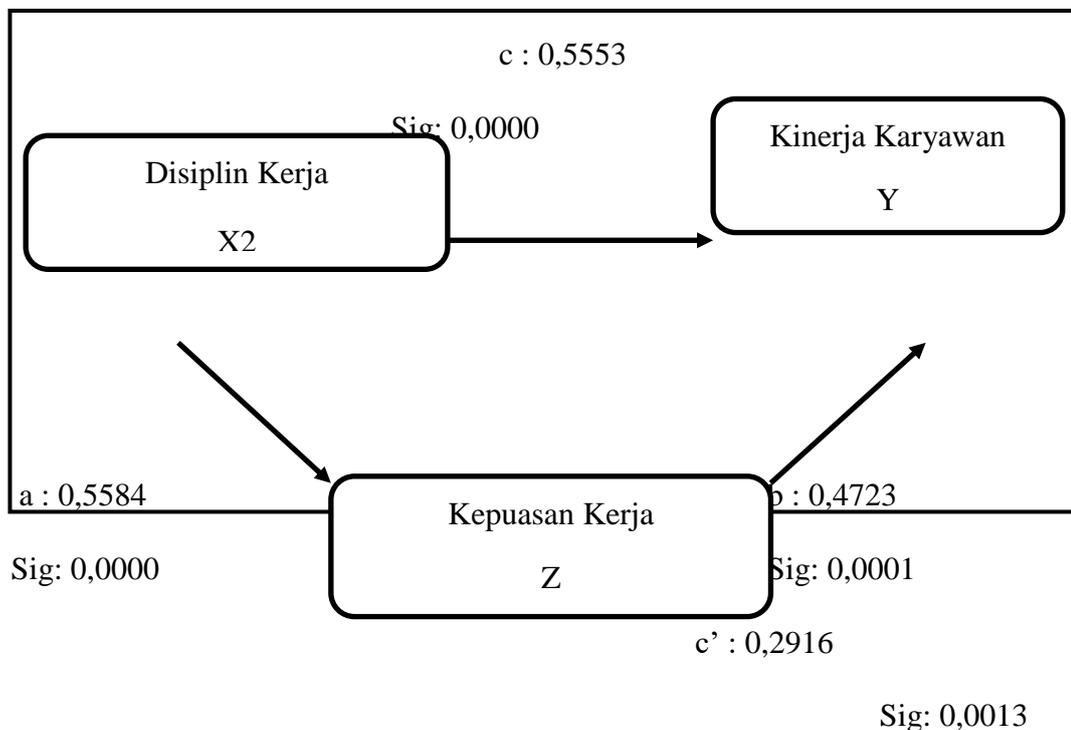
Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) pada variabel independen Gaji (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Gaji signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,4389.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Gaji (X1). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Gaji signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (c) = 0,4393.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Gaji (X1) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Gaji signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,4958. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2217 yang lebih kecil dari  $c = 0,4393$ . Pengaruh variabel independen Gaji terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,0026 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Gaji mampu mempengaruhi secara langsung

variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

**b. ( Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan dimediasi Kepuasan Kerja )**

**Gambar 4.2**



Sumber: *output* SPSS 21 yang diolah, 2021.

$$Y \text{ (Kinerja Karyawan)} = a + \beta \text{Disiplin Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja}$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam metode *Causal Step*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (Z) pada variabel independen Disiplin Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Disiplin Kerja signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (a) = 0,5584.
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X2). Hasil analisis ditemukan bukti bahwa Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (c) = 0,5553.
- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Disiplin Kerja (X2) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis ditemukan bahwa Disiplin Kerja signifikan terhadap Kinerja Karyawan, setelah mengontrol Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi (b) = 0,4723. Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2916 yang lebih kecil dari  $c = 0,5553$ . Pengaruh variabel independen Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,0013 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja. Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Disiplin Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja, atau

dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **F. Perhitungan Pengaruh**

### **1. Pengaruh Langsung ( *Direct Effect* atau DE )**

a. Pengaruh variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja =  $(X1 \rightarrow Z) = 0,308$ .

Pengaruh langsung antara variabel Gaji terhadap Kepuasan Kerja senilai 0,308.

b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja =  $(X2 \rightarrow Z) = 0,418$ .

Pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja senilai 0,418.

c. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan =  $(Z \rightarrow Y) = 0,338$ .

Pengaruh langsung antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,338.

d. Pengaruh variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan =  $(X1 \rightarrow Y) = 0,205$ .

Pengaruh langsung antara variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,205.

e. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan =  $(X2 \rightarrow Y) = 0,273$ .

Pengaruh langsung antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan senilai 0,273.

## 2. Pengaruh Tidak Langsung ( *Indirect Effect* atau **IE** )

- a. Pengaruh variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,308 \times 0,338) = 0,104$ .

Pengaruh tidak langsung Gaji terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah senilai 0,104.

- b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,418 \times 0,338) = 0,141$ .

Pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja adalah senilai 0,141.

## 3. Pengaruh Total ( *Total Effect* )

- a. Pengaruh variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,308 + 0,338) = 0,646$ .

Total pengaruh antara variabel Gaji terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah senilai 0,646.

- b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja ( $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ ) =  $(0,418 + 0,338) = 0,756$ .

Total pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah senilai 0,756.

## **G. Pembahasan Hasil Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Pembahasan dan hasil penelitian ini sebagai berikut:

### **1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Menurut Spector, kepuasan kerja yang dirasakan pegawai berhubungan dengan gaji yang diterimanya dan kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja serta menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja.<sup>1</sup> Gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila sesuai dengan harapan maka akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa terpuaskan oleh gaji yang diterima dari hasil kerja kerasnya.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,887 > 1,67065$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 <$   $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan Manggala Agni Daerah

---

<sup>1</sup> Surajiyo, Nasruddin dan Hemran Paleni, Penelitian Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 28.

Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan antara gaji terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera adalah karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan instansi tepat waktu dan dianggap telah sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan kepada para karyawan. Namun jika beban kerja meningkat harus disesuaikan dengan peningkatan gaji agar para karyawan tetap semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dimana dengan meningkatnya gaji para karyawan merasa puas adanya imbal jasa atas pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nova Ariyani dkk.(2019) dengan judul “Pengaruh Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan bagian produksi pada PT Lambang Jaya”, dan Unggul Wahyu Ginanjar (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaji terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Home Industri Cotton Buds Turiyo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

## **2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Menurut Nitisemito, disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.<sup>2</sup> Dalam disiplin kerja ada salah satu faktor penunjang dalam pencapaian kepuasan kerja dengan memperhatikan faktor penting dalam disiplin kerja karyawan yakni ketepatan waktu, pemanfaatan sarana kantor dengan baik, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan kepadanya serta ketaatan terhadap peraturan kantor. Oleh karena itu bila suatu organisasi telah mengupayakan peraturan-peraturan yang ditaati karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi, maka akan muncul rasa kepuasan kerja pada karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,368 > 1,67065$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

---

<sup>2</sup> Darmawan Didit, Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, (Surabaya : PT Temprina Media Grafika, 2013). hlm. 41.

Hal ini berarti hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera terlihat bahwa dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki disiplin kerja yang tinggi juga dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Artinya semakin terpenuhinya kebutuhan karyawan akan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka karyawan akan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya disiplin kerja berarti dalam instansi karyawan menilai bahwa peran instansi, atasan, teman kerja dan kesadaran diri karyawan untuk menciptakan kondisi yang nyaman dalam melakukan pekerjaan dan karyawan lebih menikmati pekerjaannya itu sehingga dapat menghasilkan potensi kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moch. Fahri Supriyadi dkk. (2017) dengan judul “Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun”, dan penelitian yang dilakukan oleh Hasrudy Tanjung (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **3. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Gaji merupakan kompensasi sebagai kontrak prestasi atas pengorbanan pekerja. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan maupun disetujui bersama berdasarkan personal kontrak. Gaji dibayar atas pekerjaan dalam periode waktu tertentu, biasanya sebagai pembayaran bulanan.<sup>3</sup> Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan seorang pemimpin. Walaupun pelaksanaan kinerja yang obyektif bukanlah tugas yang sederhana, penilaian harus dihindarkan dari adanya *like and dislike* agar obyektifitas penilaian tetap terjaga. Kegiatan penilaian ini penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik terhadap para karyawan tentang kinerja. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah gaji.<sup>4</sup>

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,141 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan

---

<sup>3</sup> Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta : Rajawali Press, 2010). hlm. 352.

<sup>4</sup> Yayan Dwi Ertanto Suharmono, “Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kabupaten Grobogan”, Tahun 2011

Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan antara gaji terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Adapun pemberian gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera artinya apabila semakin tinggi gaji yang diperoleh maka seseorang akan terpacu untuk memiliki kinerja yang semakin tinggi atau baik, begitu pula sebaliknya. Apabila gaji yang diberikan menurun atau rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Hubungan gaji terhadap kinerja karyawan ini terlihat dari nilai koefisien yang menunjukkan adanya hubungan artinya setiap perubahan yang kecil pada gaji karyawan akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawannya.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Anggun Chintami Tri Bintang Nararia (2018) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada BP-Paud dan Dikmas Sumatera Utara, Dewi Riski Pratini (2014) dengan judul “Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawa PT Bank Mega Syariah KCP Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Menurut Hariandja, menyatakan peningkatan disiplin kerja menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin kerja juga mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, keterlambatan atau kemalasan. Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang menuntut karyawan untuk patuh sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>5</sup>

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai t hitung > t tabel ( $3,368 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan

---

<sup>5</sup> Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim, "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru", Jom FISIP, Vol. 2, No. 2, Oktober 2015.

Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Adapun disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera artinya dengan memiliki disiplin kerja yang baik maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik juga. Dengan adanya disiplin kerja yang baik berarti dalam instansi karyawan menilai bahwa peran gaji, instansi serta atasan untuk menyelesaikan pekerjaan bisa membuat kinerja para karyawan yang baik. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ini terlihat dari nilai koefisien yang menunjukkan adanya hubungan artinya penerapan disiplin kerja yang ditrapkan oleh instansi membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Diperkuat dari hasil Penelitian oleh Elsa Adha Pratiwi (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo”, Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim (2015) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Wibowo berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupun sebaliknya<sup>6</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, memperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,553 > 1,67109$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan. Adapun kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah

---

<sup>6</sup> Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 64, No. 1, November 2018.

Sumatera artinya hubungan tersebut bahwa semakin puas karyawan pada perusahaannya maka performa kerja dan hasil kerjanya yang diperoleh semakin baik, begitu pula sebaliknya. Apabila karyawan tidak merasa puas dengan perusahaannya maka performa kerja dan hasil kerja yang diperoleh tidak baik. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat dengan begitu dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ini terlihat dari nilai koefisien dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan artinya pihak instansi telah memenuhi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawannya seperti balas jasa, beban kerja, sikap pemimpin dan peralatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oxy Rindiantika Sari dan Heru Susilo (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggung Tulungagung”, dan penelitian yang dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **6. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Menurut Malik et.al menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yansen juga mengungkapkan bahwa gaji merupakan faktor kompensasi yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Teori harapan menggambarkan orang-orang melakukan upaya untuk mendapatkan reward dalam bentuk uang, promosi dan lain-lain. Ketika melakukan upaya dengan baik maka kinerjanya akan baik dan secara otomatis akan mendapatkan peningkatan gaji, hal inilah yang meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan.<sup>7</sup>

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(b) = 0,4958$ . Selanjutnya ditemukan *dirrect effect c'* sebesar 0,2217 yang lebih kecil dari  $c = 0,4393$ . Pengaruh variabel independen Gaji terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,0026 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Gaji mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja, atau

---

<sup>7</sup> Nimas Ayu Aulia Pitasari dan Mirwan Surya Perdhana, “*Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur*”, Jurnal of Management, Vol. 7, No. 4, Tahun 2018

dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Artinya pemberian gaji memberikan hubungan baik langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada para karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2016) dengan judul “Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, dan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan bagian Keuangan dan Akuntansi UNY”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara gaji terhadap kinerja karyawan.

**7. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi  $0,0000 < \alpha = 0,05$  dan koefisien regresi  $(b) = 0,4723$ . Selanjutnya ditemukan *direct effect c'* sebesar 0,2916 yang lebih kecil dari  $c = 0,5553$ . Pengaruh variabel independen Disiplin Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan berkurang dan signifikan  $0,0013 < \alpha = 0,05$  setelah mengontrol variabel intervening Kepuasan Kerja.

Dapat disimpulkan, bahwa model ini termasuk ke dalam “ *partial mediation* “ atau terjadi mediasi, dimana variabel Disiplin Kerja mampu mempengaruhi secara langsung variabel Kinerja Karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening Kepuasan Kerja, atau dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Hal ini berarti hubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan

Wilayah Sumatera. Artinya disiplin kerja memberikan hubungan baik langsung ataupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada para karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi namun kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan kinerjanya, tapi jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi juga maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian oleh Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas”, dan yang dilakukan oleh Virda Amelia (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Pos Indonesia (Persero) UPT Sidoarjo”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **8. Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam Perspektif Islam pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.**

Berdasarkan hasil penelitian pada penelitian ini memberikan penjelasan bahwa terdapat pengaruh antara gaji, disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam perspektif Islam pada Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera.

Hal ini berarti menunjukkan bahwa gaji dimana dalam literatur Islam, gaji atau upah dikenal dengan istilah *ujrah*. Kata *ujrah* ini sesuai firman Allah SWT. Q.S. At-Thalaq ayat 6 :

أَسْكِنُوهُنَّ مِمَّنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِّنْ وُجَدِكُمْ وَلَا تَضَارُّوهُنَّ لِيُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ  
وَإِنْ كُنَّ أَوْلِيَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ  
فَأْتُوهُنَّ أَجْرَهُنَّ ۚ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ ۚ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمَّ فَسْتَرْضِعْ لَهُ  
أُخْرَىٰ ۗ

Kata *ujrah* yang terdapat dalam surah diatas memiliki arti umum yang meliputi upah atas pemanfaatan suatu benda atau imbalan dari suatu kegiatan. *Ujrah* pun dapat diartikan sebagai imbalan atas jasa seseorang *ajir* (orang yang di kontrak jasanya) oleh *mustajir* (orang yang membayar jasanya)<sup>9</sup>. Upah yang didapat pekerja berdasarkan atas kemampuan kerja dan upah tersebut harus bisa memenuhi kebutuhan pokok yang meliputi

---

<sup>8</sup> “tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”.

<sup>9</sup> Dimiyauddin Djuwaini, *Pengantar Fiqh Muamalah*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008) hlm. 15

papan, sandang dan pangan bagi pekerja disuatu perusahaan<sup>10</sup>. Artinya gaji yang diperoleh karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera sudah bisa memenuhi kebutuhan pokok terlihat dari nilai koefisien sehingga ada hubungan terhadap kepuasan dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik untuk instansi.

Hal yang sama juga ditunjukkan oleh disiplin kerja dimana menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja. Seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika dan norma kerja yang diajarkan oleh agamanya<sup>11</sup>.

Dalam Al Qur'an dijelaskan pada surat Al- Asr : 3, yaitu

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾<sup>12</sup>

Artinya disiplin kerja karyawan Manggala Agni Daerah Operasional Ogan Komering Ilir Balai Pengendalian Perubahan Iklim dan Kebakaran Hutan dan Lahan Wilayah Sumatera tidak ada aturan-aturan baik pemimpin ataupun instansi yang melanggar syariah sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, menyenangkan serta pekerjaan selesai tepat waktu yang mana semua itu akan menunjang tercapainya kenyamanan atau kepuasan kerja dan efisien kinerja karyawan yang optimal.

---

<sup>10</sup> Muthardo Ridwan, *Standar Upah Pekerja menurut Sistem Ekonomi Islam*, Jurnal Equilibrium, Vol. 1, No. 2, Desember 2013.

<sup>11</sup> Tuti Soleha, *Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam dan Produktivitas kerja Karyawan*, Jurnal Ekonomi, Vol. 7, No. 1, April 2016

<sup>12</sup> "Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".