

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Orientasi Kanchah

4.1.1 Sejarah Berdirinya Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang

Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang berdiri pada tahun 1998, Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang ini didirikan oleh Alm. Bapak Muhammad. Didirikan yayasan ini atas dasar keinginan warga setempat, dikarenakan pada saat itu tidak ada tempat pendidikan serta warga meminta agar anak-anak mereka di didik dengan pengetahuan agama, dan juga ilmu-ilmu umum.

Kemudian yayasan ini mendirikan madrasah Ibtidaiyah Hidayatul Islamiyah yang didirikan pada tahun 1998, kemudian diangkatlah kepala sekolah yang pertama bernama Ibu Arma sampai pada tahun 2015 lalu digantikan dengan bapak Abdul Heri hingga saat ini. Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang juga mendirikan Madrasah Tsanawiyah (MTs) Hidayatul Islamiyah pada awal tahun 2020, kemudian diangkatlah kepala sekolah bernama Bapak Erwin Saputra hingga saat ini.

Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dengan nomor NPWP : 03.287.845.6—301.000 berkedudukan di jalan pemiri, lorong madrasah nomer 25 A, Rukun Tetangga 04, Rukun Warga 01, Kelurahan Ilir Timur II, Palembang, sesuai dengan Akta Nomor 014 tanggal 26 Maret 2013 yang dibuat oleh notaris Hendri, SH., M.Kn berkedudukan di kota Palembang. Pengesahan akta pendirian Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang diterima tanggal 06 Nopember 2013 dan ditetapkan pada tanggal 12 Nopember 2013.

4.1.2 Visi Misi dan Tujuan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil Palembang

Adapun visi, misi dan tujuan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang adalah :

1. Visi

Mendidik siswa yang berilmu pengetahuan, berakhlak mulia, beriman dan bertaqwa.

2. misi

Pelayanan/penyelenggaraan pendidikan terpadu yang berkualitas dan terjangkau oleh masyarakat

3.tujuan

a. meningkatkan kualitas SDM melalui pembelajaran yang efektif, terarah, dan berkisambungan.

b. mendidik generasi penerus yang berilmu, bertaqwa dan berakhlak mulia

- c. terciptanya suasana agamis, berbudi pekerti luhur dilingkungan sekolah rumah dan masyarakat
- d. mengamalkan etika dan estetika dilingkungan sekolah, rumah dan masyarakat

4.1.3 Struktur Organisasi Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang

- 1. Pembina Yayasan 1 : Drs. H.Hairudidin.M.Pd
- 2. Pembina Yayasan 2 : H. Kabul Hadi Subroto, M.Pd
- 3. Pembina Yayasan 3 : Khairul anwar, S.T, MM
- 4. Ketua Yayasan : Drs. H. Syarifuddin
- 5. Wakil Ketua Yayasan : Drs. Ahmadal Khoili
- 6. Sekretaris Yayasan : M.Si Erwin Saputra, S.Pd.I
- 7. Wakil Sekretaris Yayasan : Herman Sawiran, S.Pd,
- 8. Bendahara Yayasan : Poppi Fitriani, S.Sos
- 9. Wakil Bendahara Yayasan : Nur Hasanah, S.Pd
- 10. Ketua Pengawas Yayasan : Ir. Saikun K
- 11. Anggota Pengawas Yayasan : Fipto Supriyanto
- 12. Anggota Pengawas Yayasan : Ir. M. Said Rahman

1.2 Persiapan Penelitian

Persiapan dimulai dengan melakukan penelaahan kepustakaan dan menetapkan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan hasil observasi ditempat yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil Palembang. Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah :

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat Izin Penelitian. Surat Izin Penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: B-748/Un.09/IX/PP.09/09/2021 yang dikeluarkan pada tanggal 27 September 2021 dan ditujukan kepada Kepala Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Kemudian mendapat balasan surat Izin Melaksanakan Penelitian yang dikeluarkan oleh Kepala Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dan tertuju kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: 038/MHI/IT.Tiga/X/2021 pada tanggal 4 oktober 2021 sebagai persetujuan untuk melaksanakan penelitian di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data mengenai variabel kepuasan kerja adalah dengan skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada dimensi kepuasan kerja menurut Luthans yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. dimensi tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 aitem pernyataan yang terdiri dari 30 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*. Selanjutnya alat ukur yang digunakan peneliti dalam memperoleh data mengenai variabel disiplin kerja adalah dengan disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada faktor-faktor disiplin kerja menurut Bejo Siswanto yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Faktor-faktor tersebut kemudian dikembangkan menjadi 60 aitem pernyataan yang terdiri dari 30 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*.

4.2.3 Uji Coba Alat Ukur

Setelah disusun instrumen penelitian, langkah selanjutnya adalah mengadakan uji coba (*try out*). Pengukuran validitas ini dengan menggunakan pernyataan yang sebelumnya sudah dibuat untuk disebar, terlebih dahulu di uji cobakan pada tanggal 6 Agustus 2021 kepada subjek sebanyak 34 orang yang terdiri dari seluruh karyawan termasuk guru, staf tu dan satpam. Subjek merupakan karyawan di SMK PGRI 2 Palembang. Masing-masing subjek mendapatkan skala penelitian yang berisi dua alat ukur yaitu skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja. Proses pengambilan data diawali dengan mengirimkan link google form kepada pimpinan dan disebar ke grub whatsapp semua karyawan.

4.2.4 Uji Validitas Skala Kepuasan kerja

Setiap aitem-item pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui aitem pernyataan mana yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *Pearson Product Moment*, dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah jika nilai $p < 0,05$. Berikut ini *blueprint* hasil *try out* uji validitas skala kepuasan kerja :

Tabel 4.1
Blueprint Hasil try out
Skala Kepuasan Kerja

NO	Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1		Tugas yang Menarik	1,23*,32	3,21,34	

	Pekerjaan itu sendiri	Kesempatan untuk belajar	2,31,51	4,33,52	12
2	Gaji	Upah	5,24,37	7,22,36	12
		Fasilitas	6,35*,53	8,38,54	
3	Kesempatan Promosi	Kesempatan Untuk jabatan	10,28,39	9,25,50	12
		Tanggung jawab	11*,40,55	13*,43,56*	
4	Pengawasan	Bantuan teknis	14,26,45	12,29,47	12
		Dukungan Prilaku	16,41,57	15,44,58	
5	Rekan Kerja	Rekan yang Pandai	17,30,46	19,27*,48	12
		Suasana harmonis	20,49,59	18,42,60	
Jumlah			30	30	60

Keterangan: (*) Aitem Pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan *try out* (uji coba) maka bisa diketahui 54 aitem yang valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60. Sedangkan sisanya 6 aitem pernyataan yang tidak valid yang bergerak dari rentang 11, 13, 23, 27, 35, 56. Aitem pernyataan yang valid memiliki nilai $p < 0,05$ sedangkan aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$.

Tabel 4.2
Blueprint Hasil Penelitian
Skala Kepuasan Kerja

NO	Dimensi	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Pekerjaan itu sendiri	Tugas yang Menarik	1,32	3,21,34	10
		Kesempatan	2,31,51	33,52	

		Untuk belajar			
2	Gaji	Upah	5,24,37	7,22,36	11
		Fasilitas	6,53	8,38,54	
3	Kesempatan Promosi	Kesempatan untuk jabatan	10,28,39	9,25,50	9
		Tanggung Jawab	40,55	43	
4	Pengawasan	Bantuan teknis	14,26,45	12,29	10
		Dukungan Prilaku	16,57	15,44,58	
5	Rekan Kerja	Rekan yang Pandai	17,30,46	19,48	11
		Suasana harmonis	20,49,59	18,42,60	
Jumlah			26	25	51

Setelah dilakukan penelitian maka bisa diketahui 51 aitem yang valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 60. Sedangkan sisanya 3 aitem pernyataan yang tidak valid yang bergerak dari rentang 4, 41, 47. Aitem pernyataan yang valid memiliki nilai $p < 0,05$ sedangkan aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$.

4.2.5 Uji Validitas Skala Disiplin Kerja.

Setiap aitem-item pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui aitem pernyataan mana yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik Pearson *Product Moment*, dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah jika nilai $p < 0,05$. Berikut ini *blueprint* hasil *try out* uji validitas skala disiplin kerja:

Tabel 4.3
Blueprint Hasil try out
Skala Disiplin Kerja

NO	Faktor-Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Frekuensi Kehadiran	Absensi	1,21,32	3,34	12
		Tepat waktu	4,31,51	2,33,52	

2	Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	5,22,49*	7,24	12
		Perhitungan	6,35,53	8,37,54	
3	Ketaatan pada standar kerja	Menaati aturan dan pedoman	10,25,45	9,28,50*	12
		Tanggung jawab	13,36,55*	11,38,56*	
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan	12,26,46	14*,29*48	12
		Kelancaran	16,40,57*	15,39,58*	
5	Etika Kerja	Suasana Harmonis	17,27,44	19,30,43	12
		Saling menghargai	18,42,59	20,41,60	
Jumlah			30	30	60

Keterangan: (*) Aitem Pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan *try out* (uji coba) maka bisa diketahui 50 aitem yang valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,22, 24, 25, 26, 27,28, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48,51, 52, 53, 54, 59, 60. Sedangkan sisanya 10 aitem pernyataan yang tidak valid yang bergerak dari rentang 14, 23, 29, 47, 49, 50,55, 56, 57, 58. Aitem pernyataan yang valid memiliki nilai $p < 0,05$ sedangkan aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$.

Tabel 4.4
Blueprint Hasil Penelitian
Skala Disiplin Kerja

NO	Faktor-Faktor	Indikator	Nomor Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Frekuensi Kehadiran	Absensi	1,21	3,34	11
		Tepat waktu	4,31,51	2,52	
2	Tingkat Kewaspadaan	Ketelitian	5,22	7,24	10
		Perhitungan	6,35,53	8,37,54	
3	Ketaatan pada standar kerja	Menaati aturan dan pedoman	10,25,45	9,28	9

		Tanggung jawab	13,36	11,38	
4	Ketaatan pada peraturan kerja	Kepatuhan	12,26,46	48	8
		Kelancaran	16,40	15,39	
5	Etika Kerja	Suasana Harmonis	17,27,44	19,30,43	12
		Saling menghargai	18,42,59	20,41,60	
Jumlah			26	22	48

Setelah dilakukan penelitian maka bisa diketahui 48 aitem yang valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21,22, 24, 25, 26, 27,28, 30, 31, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48,51, 52, 53, 54, 59, 60. Sedangkan sisanya 2 aitem pernyataan yang tidak valid yang bergerak dari rentang 32, 33. Aitem pernyataan yang valid memiliki nilai $p < 0,05$ sedangkan aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$.

4.2.6 Reliabilitas Skala

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari uji coba skala kepuasan kerja sebelum item gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,968 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,969. Sedangkan skala disiplin kerja sebelum item yang gugur di keluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,963 kemudian setelah item gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* 0,961.

Dalam penelitian ini uji realibilitas yang digunakan peneliti adalah metode analisis *Alpha cronbach*. Dengan menggunakan analisis *Alpha cronbach* suatu alat ukur bisa dikatakan reliabel ketika memenuhi batas minimum skor *alpha cronbach* 0,6. Artinya skor reliabelitas alat ukur yang kurang dari 0,6 maka dianggap kurang baik, sedangkan skor reliabilitas 0,7 bisa diterima, dan dianggap baik bila mencapai skor reliabelitas 0,8. Sehingga bisa dikatakan bahwa skor reliabilitas semakin mendekati angka 1, maka semakin baik dan tinggi skor reliabilitas alat ukur yang digunakan (Alhamdu, 2017).

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronchbach's Alpha</i>	<i>N Of Items</i>
Kepuasan Kerja	,968	51

Disiplin kerja	,969	48
----------------	------	----

1.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dimulai pada hari Jumat tanggal 04 oktober di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Pada pengambilan data peneliti menggunakan subjek penelitian sebanyak 30 orang yang merupakan karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang.

4.4 Hasil Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dimulai pada hari Senin tanggal 4 oktober di Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang yang dilakukan secara online melalui google form. Penelitian menggunakan skala yang telah di siapkan oleh peneliti berupa skala likert yang terdiri dari 54 aitem Kepuasan kerja dan 50 aitem disiplin kerja pada pengambilan data.

4.4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan informasi tentang subjek penelitian, berikut adalah gambaran subjek penelitian. Penelitian ini berjumlah 30 karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dengan karakteristik subjek adalah karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil Palembang.

A. Jenis Kelamin

Dari tabel berikut diketahui bahwa subjek penelitian sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang dan laki-laki sebanyak 7 orang.

Tabel 4.6

Jenis Kelamin Subjek Penelitian

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	7	23,3%
Perempuan	23	76,7%
Total	30	100%

B. Usia

Dari tabel berikut bisa diketahui bahwa umur subjek penelitian berbeda-beda dari yang berumur 35 tahun ke bawah berjumlah 18 orang dan yang berumur 35 tahun ke atas 12 orang.

Tabel 4.7

Usia Subjek Penelitian

Usia	Frekuensi	Persentase
-35 tahun	18	60%
+35 tahun	12	40%
Total	30	100%

4.4.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian bisa diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian, berdasarkan skor empirik (mean dan standar deviasi). Hasil lengkapnya bisa dilihat dari skor empirik masing-masing variabel penelitian yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang diperoleh (Empirik)				
	X min	X max	Range	Mean	SD
Kepuasan kerja	51	204	153	127,5	25,5
Disiplin kerja	48	192	144	120	24

Pada tabel diatas terlihat skor empirik variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan presentase pada kedua variabel tersebut yang bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X < 102$	Rendah	1	3,3%
$102 \leq X \leq 153$	Sedang	21	70%
$X > 153$	Tinggi	8	26,7%
Total		30	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel Kepuasan Kerja bisa disimpulkan bahwa terdapat 1 atau 3,3% karyawan dalam kategori rendah, terdapat 21 atau 70% karyawan dalam kategori sedang dan terdapat 8 atau

26,7% karyawan dalam kategori tinggi pada yayasan pendidikan islam talang kerikil (YAPITA) Palembang.

Tabel 4.10
Kategorisasi Skala Disiplin Kerja

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X < 96$	Rendah	1	3,3%
$96 \leq X \leq 144$	Sedang	17	56,7%
$X > 144$	Tinggi	12	40%
Total		30	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel disiplin kerja bisa disimpulkan bahwa terdapat 1 atau 3,3% karyawan dalam kategori rendah, terdapat 17 atau 56,7 karyawan dalam kategori sedang dan 12 atau 40% karyawan dalam kategori tinggi pada yayasan pendidikan islam talang kerikil (YAPITA) Palembang.

4.5 Uji Asumsi

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian, Adapun teknik normalitas penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*, jika taraf signifikansi normal maka nilai $p > 0,05$ namun, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal. Hasil uji normalitas terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig	Keterangan
Kepuasan kerja < Disiplin kerja	,122	,200	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, bisa diketahui bahwa nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. berdasarkan hasil dari uji normalitas maka kedua variabel dinyatakan normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan sebagai pra syarat untuk melakukan analisis dengan korelasi person dan regresi linier. Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan pada kedua variabel

dengan menggunakan *tes for linierity* pada taraf signifikan 0,05. Bila pada *Devition From Linierity* >0,05 maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linier. Hasil uji linieritas antara kedua variable tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Liniearity</i>	397,824	,000	Linier
<i>Deviation From Linieartiy</i>	3,858	,050	

Dari tabel diatas bisa diketahui nilai signifikan pada *Deviation From Linierity* adalah 0,050. Berarti nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa antara variabel disiplin kerja dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier ($0,050 > 0,05$). Dengan demikian asumsi linieritas terpenuhi.

4.5.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Disiplin kerja) dengan variabel Y (Kepuasan kerja). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Product Moment Correlation* dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 *for windows*.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>Pearson Corralation</i>	Sig. (p)	Keterangan
Kepuasan Kerja > < Disiplin kerja	0,902	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antar variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,902 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang.

Berdasarkan uraian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan

Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Jadi hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dapat diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis *Product Moment* yang dilakukan untuk melihat hubungan antara dua variabel penelitian yaitu, variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang. Hal ini terbukti melalui besarnya koefisien korelasi antar variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,902 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$, maka hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang dapat diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nizar dan Murisal (2016) yang berjudul Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rektorat X Di Padang. Bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Dengan arti lain, kepuasan kerja bisa mempengaruhi disiplin kerja sehingga bisa mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel Kepuasan Kerja terdapat 1 atau 3,3% karyawan dalam kategori rendah, terdapat 21 atau 70% karyawan dalam kategori sedang dan terdapat 8 atau 26,7% karyawan dalam kategori tinggi pada yayasan pendidikan islam talang kerikil (YAPITA) Palembang. Sedangkan Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel disiplin kerja terdapat 1 atau 3,3% karyawan dalam kategori rendah, terdapat 17 atau 56,7 karyawan dalam kategori sedang dan 12 atau 40% karyawan dalam kategori tinggi pada yayasan pendidikan islam talang kerikil (YAPITA) Palembang. bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja beraneka ragam namun, mayoritas berada dalam kategori sedang berdasarkan perhitungan data statistik.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap seperti ini dicerminkan dengan moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2019). Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2019) diantaranya meliputi balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaannya dan sifat pekerjaan yang menonton atau tidak.

Kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja. Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2019) kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. ini membuktikan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja. Artinya, jika kepuasan di peroleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

Karyawan yang berkualitas ditunjukkan dengan adanya disiplin dalam bekerja. Dalam era persaingan global saat ini banyak yayasan pendidikan yang mengalami kemunduran ataupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuan yang disebabkan karena kurangnya memperhatikan faktor kedisiplinan kerja. Sebuah yayasan pendidikan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya dan mengakibatkan yayasan tersebut tidak bisa mencapai tujuan atau bahkan mengalami kemunduran.

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.

Dalam ajaran Islam terdapat ayat Al Qur'an yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain dalam surat Al-Ashr ayat 3, yaitu :

إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya :

"kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran."

Dari ayat tersebut menjelaskan bahwa mentaati kebenaran adalah perintah yang diberikan Allah. Taat atau patuh merupakan bagian dari disiplin, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran, dan rela berkorban untuk kepentingan bersama dan jauh dari sifat putus asa. Perlu kita sadari bahwa betapa pentingnya disiplin dan betapa besar pengaruh

kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa maupun kehidupan bernegara.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan disiplin kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan dalam bekerja akan memiliki disiplin kerja sebab kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja (Hasibuan, 2017). Namun, karyawan Yayasan Pendidikan Islam Talang Kerikil (YAPITA) Palembang masih banyak dijumpai karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja meskipun pihak dari yayasan telah berupaya membuat karyawan disiplin dengan memberikan kepuasan kerja. Seharusnya karyawan menunjukkan sikap disiplin untuk menunjang kemajuan dan menjaga kualitas sekolah terutama pada sekolah swasta (yayasan) terlebih lagi pihak yayasan telah menerapkan program disiplin kerja.

4.7 Kelemahan Penelitian

1. Sedikitnya Jumlah populasi untuk responden, sehingga peneliti harus menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan responden penelitian ini.

Peneliti tidak bisa mengamati secara langsung perilaku subjek penelitian pada saat mengisi skala, karena dilakukan secara online melalui google form.