

ABSTRAK

Muhammad Ikhsan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi (Studi Pada Guru Yayasan Pondok Pesantren Di Kec. Pungging Kab. Mojokerto), di bawah bimbingan Dr. R.M. Moch. Wispandono, S.E., M.S. dan_Dr. Muhammad Wildan Alkirom SE., MSi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja melalui variabel intervening komitmen organisasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 264 responden dengan sampel 73 responden dengan teknik pengambilan sampel dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik cluster random sampling. Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan, melalui penyebaran kuesioner, data yang sudah diperoleh diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji *Kaiser Meyer–Olkin* (KMO), analisis jalur (*path analysis*), uji t, uji F, uji R^2 menggunakan SPSS for windows

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji KMO sebesar 0,500, dengan ketentuan besar KMO adalah lebih besar atau sama dengan 0,5 maka faktor yang dibentuk oleh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebagai variabel intervening dianggap valid. Dari analisis jalur *path analysis* kepuasan kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap disiplin kerja (Y2) sebesar 0,238 dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap disiplin kerja (Y2) sebesar 0,174 dengan variabel intervening komitmen organisasi (Y1) memberikan pengaruh sebesar 0,250. Dari hasil uji F diperoleh nilai signifikansi 0,035 untuk model 1 dan nilai signifikansi 0,012 untuk model 2, jadi masih di bawah 0,05 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap disiplin kerja Guru Yayasan Pondok Pesantren Di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto. Dari hasil penelitian ini diharapkan peningkatan disiplin kerja guru Yayasan Pondok Pesantren Di Kecamatan Pungging Kabupaten Mojokerto dengan melakukan pembinaan dan peningkatan kepuasan kerja guru pada semua aspek untuk mencapai tujuan pendidikan di yayasan pondok pesantren.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi

ABSTRACT

Muhammad Ikhsan. 2016. Effect of Job Satisfaction Of Work Discipline Through the intervening variable Organizational Commitment (Study on Teacher Yayasan Pondok Pesantren in the district. Pungging Kab. Mojokerto), Advisors: Dr. R.M. Moch. Wispandono, S.E., M.S. and Dr. Muhammad Wildan Alkirom SE., MSi.

This study aims to determine the effect of job satisfaction on work discipline through an intervening variable organizational commitment . The population in this study were 264 respondents with a sample of 73 respondents with a sampling technique with the technique of sampling using random cluster sampling. The data used are primary data collected through questionnaires, data obtained were tested by validity, reliability test, test Kaiser Meyer - Olkin (KMO), path analysis (path analysis), t test, F test, test R^2 use SPSS for windows.

Based on the analysis using KMO test amounted to 0.500, with major provisions of KMO is greater than or equal to 0.5, then formed by variable factors of job satisfaction on organizational commitment as an intervening variable is considered valid. Path analysis path analysis of job satisfaction (X) directly affects the work discipline (Y2) of 0.238 and indirect effect on labor discipline (Y2) amounted to 0.174 with an intervening variable organizational commitment (Y1) effect of 0.250. From the test results F significance value of 0.035 for model 1 and the significant value of 0.012 for model 2, so it is still below 0.05 or less than 0.05, so it can be concluded that job satisfaction affects directly and indirectly to the work discipline Teacher Yayasan Pondok Pesantren In District Pungging Mojokerto. From the results of this study are expected to increase labor discipline teachers Yayasan Pondok Pesantren In District Pungging Mojokerto to conduct training and increased job satisfaction of teachers in all aspects to achieve the goal of education in boarding school foundation.

Keywords : Job Satisfaction , Work Discipline , Organizational Commitment

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Disiplin Kerja	10
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.1.2 Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja	10
2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi	11
2.2 Kepuasan Kerja.....	14
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	14
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	15
2.3 Komitmen Organisasi.....	16
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.3.2 Bentuk Komitmen Organisasi	17
2.3.3 Membangun Komitmen Organisasi.....	19
2.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi	21
2.4 Kerangka Berpikir dan Konseptual Penelitian	22
2.5 Hipotesis penelitian	25
2.5.1 Hubungan Antara Kepuasan Kerja.....	25
2.5.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja.....	27
2.5.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja.....	29
2.6 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	30

BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Rancangan dan Ruang Lingkup Penelitian.....	34
3.2 Variabel Penelitian	35
3.2.1 Identifikasi Variabel	35
3.2.2 Definisi Operasional.....	35
3.3 Pengumpulan Data.....	37
3.3.1 Jenis Data.....	37
3.3.2 Sumber Data	37
3.3.3 Cara Pengumpulan Data	38
3.3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
3.4. Instrumen Penelitian	40
3.4.1 Uji Validitas Instrumen	41
3.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	41
3.5 Metode Analisis Data	42
3.5.1 Analisis Faktor.....	42
3.5.2 Analisis jalur (<i>path analysis</i>).....	44
3.5.3 Langkah – Langkah Analisis Jalur	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	49
4.1.1 Hasil Obyek Penelitian.....	49
4.1.2 Deskripsi Data.....	50
4.1.3 Pengujian Instrumen	58
4.1.4 Pengujian Persyaratan Analisa Data	61
4.1.5 Pengujian Hipotesis.....	65
4.2 Pembahasan	67
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap.....	67
1.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap.....	68
1.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap.....	69
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	72
5.3 Implikasi	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Keluhan Guru Yayasan Pondok Pesantren	5
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan	33
Tabel 3.1 Jumlah Guru Yayasan Yayasan Pondok Pesantren.....	39
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Guru Yayasan Yayasan Pondok Pesantren...	40
Tabel 4.1 Deskripsi Data Usia Responden.....	51
Tabel 4.2 Deskripsi Data Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Deskripsi Data Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4 Deskripsi Data Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Deskripsi Data Statistik.....	53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 4.7 Interpretasi Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi (Y ₁)	55
Tabel 4.9 Interpretasi Komitmen Organisasi	56
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja (Y ₂).....	57
Tabel 4.11 Interpretasi Disiplin Kerja	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X)	58
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(Y ₁).....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi(Y ₂).....	60
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.16 Anova	62
Tabel 4.17 Coefficients ^a	64
Tabel 4.18 KMO and Bartlett's Test.....	65
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	25
Gambar 3.2 Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel	42
Gambar 3.3 Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel	43
Gambar 3.4 Model <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Variabel	43
Gambar 3.5 Model <i>Path Analysis</i>	46
Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	61
Gambar 4.2 Scatterplot	63