



**ANALISIS PENGAWASAN KERJA, KOMPENSASI DAN
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN PT. INDAKO
TRADING COY BINJAI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi**

Oleh

**IBNU FADILAH AKBAR
1915310182**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : ANALISIS PENGAWASAN KERJA, KOMPENSASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT.
INDAKO TRADING COY BINJAI

NAMA : IBNU FADILAH AKBAR
N.P.M : 1915310182
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 15 Januari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Dr Desi Astuti, SE., MM

PEMBIMBING II



Assoc. Prof. Dr. Elfitra Desy Surya, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnu Fadilah Akbar
NPM : 1915310182
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Analisis Pengawasan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Indako Trading Coy Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karunia orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsi ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Februari 2024



Ibnu Fadilah Akbar
NPM: 1915310182

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ibnu Fadilah Akbar
Npm : 1915310182
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S-1
Alamat : Jl. Berdikari, Pekan Bahorok, Kec. Bahorok

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi. Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024

Yang membuat pernyataan



(Ibnu Fadilah Akbar)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah agar mengetahui hubungan antara variabel independent yaitu pengawasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh, sampel seluruh populasi dijadikan sampel. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang dilantaskan yaitu analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyiratkan bahwa secara parsial pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,695$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Kemudian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 5,202 > t_{tabel} 1,695$ serta gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 1,695$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Secara simultan ketiga variabel pengawasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar $124,073 > nilai F_{Tabel} 4,15$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R²* sebesar 91,4%.

Kata Kunci: pengawasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between the independent variables, namely work supervision, compensation and leadership style on the dependent variable, namely work discipline. The population in this study were 35 employees. The sampling technique in this study is a saturated sample, the entire population is sampled. The research method used is associative research with a quantitative approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 20. The results of the study imply that partially work supervision has a positive and significant effect on work discipline with a value of 2.754 > t table 1.692 with a significant level of 0.00 < 0.05. Then compensation has a positive and significant effect on work discipline with a value of 5.202 > t table 1.692 and leadership style has a positive and significant effect on work discipline with a value of 3.255 > t table 1.692 with a significant level of 0.00 < 0.05. Simultaneously, the three variables of work supervision, compensation and leadership style have a positive and significant effect on work discipline with an Fcount value of 124.073 > FTabel value of 4.15 and a significant level of 0.000 < 0.05. The amount of influence given by the independent variables is indicated by the Adjusted R2 value of 91.6%.

Keywords: work supervision, compensation, leadership style and work discipline

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat dan rahmatnya penulis dapat mengajukan skripsi ini yang disusun guna memenuhi syarat untuk pembuatan skripsi. Adapun judul yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: **"Analisis Pengawasan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT Indako Trading Coy Binjai"**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pembuatan proposal ini nantinya akan menghadapi banyak permasalahan dan kesulitan, yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Untuk ini, bantuan dan bimbingan dari semua pihak sangat karyawan harapkan.

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.SI., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Husni Muharam Ritonga, B.A., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Dr. Desi Astuti, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan masukan mengenai penulisan skripsi.
5. Ibu Assoc. Prof. Dr. Elfitra Sesy Surya, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran dan masukan mengenai penulisan skripsi.
6. Terima kasih pada seluruh civitas akademika universitas pembangunan pancabudi medan.
7. Bapak Paulus selaku pimpinan PT. Indako Trading Coy Binjai yang sudah memberikan izin pada penulis agar melakukan penelitian.
8. Kepada seluruh karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai yang sudah berpartisipasi pada penelitian ini.
9. Kepada kedua orang tua, Bapak Abdul Gani dan ibu Ernawati yang selalu memberikan doa restu, semangat, kasih sayang, canda dan suka duka yang

kalian berikan selama penyelesaian skripsi ini. Gelar serjana ini penulis persembahkan untuk kalian.

10. Kakak tercinta Nindia Putri dan Apt. Inayah khairunnada, S.Farm terima kasih atas bantuan, motivasi, kasih karyawanng, canda dan suka duka yang kalian berikan selama penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah membuat warna dalam kehangatan keluarga.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan, doa dan bantuan kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Medan, Februari 2024

Ibnu Fadilah Akbar
NPM 1915310182

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN SKRIPSI	i
PERSETUJUAN UJIAN	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
1. Batasan Masalah	8
2. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Disiplin Kerja	12
a. Pengertian Disiplin Kerja	12
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
c. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2. Pengawasan Kerja.....	15
a. Pengertian Pengawasan Kerja.....	15
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja	17
c. Indikator Pengawasan Kerja	18
3. Kompensasi	19
a. Pengertian Kompensasi	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ..	21
c. Dimensi dan Indikator Kompensasi	22
4. Gaya Kepemimpinan	24
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	24
b. Jenis Gaya Kepemimpinan	25
c. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Konseptual	33
D. Hipotesis	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian.....	37
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	37
1. Lokasi Penelitian	37
2. Waktu Penelitian.....	37
C. Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	38
1. Populasi	38
2. Sampel.....	38
3. Jenis dan Sumber Data	39
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	40
1. Variabel Penelitian.....	40
2. Definisi Operasional	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Teknik Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data	42
2. Uji Asumsi Klasik.....	43
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	46
4. Uji kesesuaian (test Goodness Of Fit).....	47
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 50
A. Hasil Penelitian	50
1. Gambaran Umum Perusahaan	50
2. Deskripsi Karakteristik Responden	58
3. Deskripsi Tanggapan Responden.....	61
4. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	75
5. Uji Asumsi Klasik.....	79
6. Uji Regresi Linier Berganda.....	83
7. Uji Hipotesis.....	84
B. Pembahasan.....	87
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	93
 DAFTAR PUSTAKA	 94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 PT Indako Trading Coy Binjai Hasil Prasurevei Disiplin Kerja	4
Tabel 1.2 PT Indako Trading Coy Binjai Hasil Prasurevei Pengawasan Kerja Kerja.....	5
Tabel 1.3 PT Indako Trading Coy Binjai Hasil Prasurevei Kompensasi Kerja...	6
Tabel 1.4 PT Indako Trading Coy Binjai Hasil Prasurevei Gaya Kepemimpinan	6
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	38
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.3 Skalia Likert	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 4.4 Penilaian Responden terhadap variabel Pengawasan kerja (X1)	54
Tabel 4.5 Penilaian Responden terhadap variabel Kompensasi (X2).....	55
Tabel 4.6 Penilaian Responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X3) ..	56
Tabel 4.7 Penilaian Responden terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).....	57
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja).....	58
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X1 (Pengawasan kerja)	58
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi).....	59
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)	60
Tabel 4.12 Uji Relibilitas Variabel X1 (Pengawasan kerja)	61
Tabel 4.13 Uji Relibilitas Variabel X2 (Kompensasi)	61
Tabel 4.14 Uji Relibilitas Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)	62
Tabel 4.15 Uji Relibilitas Variabel Y (Disiplin Kerja).....	62
Tabel 4.16 Statistik Deskriptif.....	64
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji f)	69
Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2).....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi	53
Gambar 4.4 Histogram Uji Normalitas Kinerja Karyawan.....	63
Gambar 4.5 PP Plot Uji Normalitas Kinerja Karyawan.....	64
Gambar 4.6 Scakterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk aktivitas pengelolaan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan pada organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja yaitu pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Tanpa disiplin yang tinggi maka akan berdampak pada perusahaan tersebut yaitu turunnya kepatuhan terhadap aktivitas kerja karyawannya sehingga tidak mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seorang karyawan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang sudah ada di perusahaan dan dilakukan secara kontiniu agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Dalam

meningkatkan disiplin kerja pada seorang karyawan maka dibutuhkan peran lain agar berjalan selaras. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Berdasarkan pemaparan diatas faktor pertama yang mempengaruhi disiplin kerja pertama yaitu pengawasan kerja. Pengawasan kerja merupakan upaya perusahaan untuk mengendalikan karyawannya agar mengikuti ketentuan standar yang ada di perusahaan demi tercapainya tujuan organisasi. dalam Hasibuan (2017) berpendapat bahwa “*Controlling is the process of regulating the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans*”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai factor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana. Dengan adanya pengawasan kerja yang maksimal dapat mengetahui ada tidak penyimpangan pada perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pada penelitian didukung oleh Hasibuan (2022) bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat. Maka dengan adanya penelitian yang sudah dilakukan disimpulkan bahwa semakin tinggi pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kompensasi. Kompensasi akan memberikan kepuasan tersendiri sebagai bentuk apresiasi yang didapat seorang karyawan atas hasil kerja yang dijalankannya selama satu bulan penuh. Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan

sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan Pada penelitian Aeni (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang didapat oleh seorang karyawan dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi. Begitu sebaliknya, apabila semakin rendah kompensasi yang diterima, maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut kurang disiplin.

Faktor ketiga yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karena setiap seorang pemimpin akan berusaha memberikan tingkah laku yang baik kepada bawahannya agar bawahan tersebut akan bekerja dengan cara baik dan disiplin kerja. Menurut penelitian Rusmansyah (2022) kepemimpinan berpengaruh besar terhadap disiplin kerja. Kemudian pada penelitian Aeni (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Selanjutnya menurut penelitian Prastya dan Sunata (2022) jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka disiplin kerja karyawan juga baik. Maka dengan penjelasan hasil penelitian diatas bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan pada perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerjanya

PT. Indako Trading Coy Binjai merupakan salah satu perusahaan yang dikelola oleh Indako Trading Coy yang didirikan pada tahun 1966 dan berlokasi di jalan Pemuda No 18 D-H Medan. Nama Indako sebenarnya singkatan dari Industri dan Komersil, bisnis pertamanya adalah bidang otomotif (mobil, sepeda motor dan generator Listrik) dan Johson (*mesin speedboat*) juga *spare part* dari *product* di atas. PT. Indako Traading Coy Binjai berlokasi di Jl. Tengku Amir

Hamzah No.3-5, Jatinegara, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20741 yang menyediakan pelayanan diantaranya penjualan sepeda motor, pemeliharaan *service* sepeda motor dan penjualan suku cadang.

Berdasarkan Observasi yang di lakukan peneliti kepada salah satu karyawan Kepala Bengkel PT. Indako Trading Coy yaitu Bapak Indra mengatakan bahwa kinerja karyawan mengalami ketidak stabilan dalam masalah kedisiplinan karyawan yang bisa di bilang kurang stabil terutama pada absensi, prosedur waktu kerja dan jam kembalinya saat istirahat. Keterlambatan saat masuk kerja beberapa kali terjadi pada beberapa karyawan sehingga berdampak pada jam operasional kerja yang tidak sesuai. Berikut ini dapat disajikan hasil prasurvei untuk masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja di perusahaan seperti terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.1
PT. Indako Trading Coy Binjai
Hasil Prasurvei Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Karyawan selalu menkoordinasikan waktu keberangkatan kerja agar menghindari terjadinya keterlambatan dalam bekerja.	13	65	7	35	20	100
2	Karyawan selalu hadir ke tempat kerja sebelum dari batas toleransi jam keterlambatan.	12	60	8	40	20	100
3	Karyawan selalu berpakaian sesuai ketentuan standar prosedur Honda dengan menggunakan atribut lengkap selama bekerja	11	55	9	45	20	100
4	Karyawan selalu mengedepankan etika bekerja agar dapat mematuhi segala peraturan yang ada di Perusahaan.	7	35	13	65	20	100
5	Karyawan selalu bertanggungjawab pada segala bentuk pekerjaan harian saat mulai bekerja hingga sepulang kerja	17	85	3	15	20	100

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa rata-rata 65% karyawan yang memilih tidak selalu mengkoordinasikan waktu keberangkatan kerja. Kemudian 60% karyawan memilih tidak selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja serta 85% karyawan memilih tidak selalu bertanggungjawab pada segala bentuk pekerjaan harian baik laporan, bersih-bersih dan closing harian dilaksanakan saat mulai bekerja hingga sepulang kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa permasalahan disiplin kerja pada PT. Indako Trading Coy Binjai didominasi pada permasalahan kehadiran dan tanggung jawab dalam bekerja. Berikut ini dapat disajikan hasil prasurvei untuk masalah yang berkaitan dengan pengawasan kerja di perusahaan seperti terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.2
PT. Indako Trading Coy Binjai
Hasil Prasurvei Pengawasan Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Saat bekerja karyawan selalu diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur melalui CCTV	15	75	5	25	20	100
2	Pengawasan pada setiap pekerjaan didasarkan pada batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	13	65	7	35	20	100
3	Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan	11	55	9	45	20	100
4	Atasan memberikan arahan berupa peringatan untuk tetap selalu menjaga alat pekerjaan dengan baik	9	45	11	55	20	100
5	Atasan telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya	13	65	7	35	20	100

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Tabel 1.2 di atas bahwa untuk pengawasan kerja mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” dengan kisaran persentase 45% - 75%. Pernyataan “tidak” tertinggi terletak pada masih kurang pengawasan kerja oleh pimpinan melalui CCTV. Selanjutnya 65% karyawan memilih tidak memperhatikan batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat

bahwa 65% karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai merasa bila atasan belum melakukan pengawasan langsung kepada karyawan.

Tabel 1.3
PT. Indako Trading Coy Binjai
Hasil Prasurei Kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	13	65	7	35	20	100
2	Karyawan selalu menerima insentif sesuai dengan hasil kerja keras ataupun prestasi kerja yang karyawan berikan untuk Perusahaan.	13	65	7	35	20	100
3	Perusahaan sudah memberikan tunjangan hari raya (THR) berdasarkan ketetapan daerah dimana Perusahaan tersedut berdiri.	8	40	12	60	20	100
4	Menurut karyawan perusahaan juga menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi setiap karyawan yang dalam keadaan lingkungan berbahaya seperti mekanik	13	65	7	35	20	100
5	Karyawan selalu mendapatkan seragam dan atribut lengkap secara gratis.	11	55	9	45	20	100

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 1.3 di atas bahwa untuk kompendasi mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” dengan kisaran persentase 65% - 40%. Pernyataan tertinggi dengan didominasi jawaban “tidak” dengan nilai presentase 65% karyawan memilih bahwa tunjangan belum sesuai jabatan dan karyawan berasumsi bahwa belum adanya asuransi untuk kecelakaan kerja. Selanjutnya disajikan hasil prasurei untuk masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan di perusahaan seperti terdapat pada tabel di bawah ini, yaitu:

Tabel 1.4
PT. Indako Trading Coy Binjai
Hasil Prasurei Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				Total	
		Tidak	%	Ya	%	Jumlah	%
1	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.	14	70	6	30	20	100
2	Pimpinan selalu mengambil Keputusan tanpa meminta masukan dari bawahan.	11	55	9	45	20	100

3	Pimpinan selalu memberikan teguran keras bagi karyawannya yang melanggar aturan	11	55	9	45	20	100
4	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.	17	85	3	15	20	100
5	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	16	80	4	30	20	100

Sumber: Data diolah penulis, 2023

Tabel 1.4 di atas bahwa untuk kepemimpinan mayoritas responden memberikan jawaban “tidak” dengan kisaran persentase 85% - 55% dengan jawaban didominasi bahwa PT. Indako Trading Coy Binjai tidak untuk pimpinan memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan. Selanjutnya 80% karyawan berasumsi bahwa pimpinan belum memberikan kebebasan bagi karyawan. Kemudian 70% karyawan memilih pimpinan tidak selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang sudah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik membahas tentang **“Analisis Pengawasan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Displin Kerja Pada Karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka disimpulkan identifikasi masalah pada penelitian yaitu:

- a. Berdasarkan hasil prasurvey ditemukan bahwa rata-rata karyawan PT Indako Trading Coy masih belum mengkoordinasikan waktu kehadiran dalam bekerja dan masih kurangnya pengertian karyawan atas tanggung jawabnya.
- b. Berdasarkan hasil prasurvey disimpulkan bahwa pengawasan kerja pada karyawan masih belum dilakukan secara optimal oleh pimpinan.

- c. Berdasarkan hasil presurvey bahwa pada PT Indako Trading Coy Binjai tunjangan belum sesuai jabatan dan karyawan berasumsi bahwa belum adanya asuransi untuk kecelakaan kerja.
- d. Pimpinan PT. Indako Trading Coy belum memberikan kebebasan bagi karyawan dan tidak selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan agar menghindari penyimpangan maupun perkembangan dari Variabel yang diteliti. Masalah yang dibatasi termasuk Variabel, lokasi dan waktu penelitian. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah mencakup Variabel Y yang terdiri dari disiplin kerja karyawan. Sedangkan Variabel X yang terdiri dari pengawasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian yaitu :

- a. Apakah pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai?

- d. Apakah pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah diatas sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara komopensasi kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara pengawan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai dalam hasil penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian dijabarkan sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan peneliti bagaimana meningkatkan performa kepuasan kerja bagi perusahaan terutama dalam mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang ada di perusahaan.

- b. Bagi pihak lain, menjadi tambahan referensi dan memberi kontribusi pada perkembangan studi mengenai dalam mengendalikan dan memperhatikan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- c. Bagi perusahaan atau organisasi diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan atau manajemen dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan Sumber Daya Manusia (SDM) agar organisasi dapat tercapai secara maksimal sesuai dengan tujuan dan visi, misi perusahaan terutama dalam meningkatkan kedisiplinan kerja yang ada.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Rusmansyah (2022) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau”. Sedangkan pada penelitian ini berjudul “Analisis Pengawasan Kerja, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Pt. Indako Trading Coy Binjai”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi) dan 1 (satu) variabel terikat (disiplin kerja). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan) serta 1 (satu) variabel terikat (disiplin kerja).
2. Jumlah populasi/sampel: penelitian terdahulu menggunakan 74 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 35 sampel.

3. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.
4. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indako Trading Coy Binjai.

BAB II

LANDASAN TEORI

Landasan Teori

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dibutuhkan oleh setiap karyawan, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin membentuk karakter pribadi seseorang untuk bekerja secara sistem dan mematuhi peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Dewi dan Harjoyo (2019) secara etimologis disiplin yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sedangkan Singodimedjo dan Sutrisno (2019) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Kasmir (2016) disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari

jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk karakter yang ada dalam diri karyawan untuk selalu mematuhi peraturan dalam perusahaan agar dapat berdampak pada hasil kerja yang dijelankannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor adalah suatu keadaan maupun yang dapat menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu. Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2) Kepemimpinan

kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3) Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4) Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5) Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator adalah alat ukur dalam sebuah proses mencapai tujuan. Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. Sikap yaitu mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, kemampuan memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Waktu kerja

Merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan.

3) Norma

yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap berupa mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

a) Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

b) Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

4) Tanggung jawab

merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Pengawasan Kerja

a. Pengertian Pengawasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017) pengawasan dapat didefinisikan sebagai salah satu cara organisasi dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal, dan lebih daya guna mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Kemudian Earl P. Strong dalam Hasibuan (2017) berpendapat bahwa “*Controlling is the process of regulating*

the various factors in an enterprise according to the requirement of its plans". Pendapat tersebut menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengaturan berbagai factor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Menurut Handoko (2017) pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk "menjamin" bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Harianto et al (2020) pengawasan kerja adalah salah satu upaya yang sistematis untuk menetapkan standar kinerja pada rencana agar dapat merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur seberapa besar penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa segala tugas yang diemban telah dilakukan seefektif mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Daulay (2017) pengawasan adalah usaha sistemik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki perusahaan telah dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan tujuan pengawasan adalah:

- 1) Agar proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari rencana.
- 2) Melakukan tindakan perbaikan (*corrective*), jika terdapat penyimpangan penyimpangan (deviasi).
- 3) Supaya tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencananya.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan pengawasan kerja adalah usaha yang dilakukan perusahaan untuk mengendalikan karyawan dengan menetapkan standar kinerja guna mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan Kerja Menurut Handoko (2017) antara lain:

- 1) Perubahan lingkungan organisasi atau instansi.

Berbagai perubahan lingkungan organisasi yang terjadi terus menerus dan tidak dapat dihindari, seperti munculnya inovasi produk dan pesaing baru.

- 2) Peningkatan kompleksitas organisasi.

Semakin besar perkembangan organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih ketat dan hati-hati.

- 3) Kesalahan-kesalahan.

Bila para bawahan tidak pernah membuat kesalahan, manajer dapat secara sederhana melakukan fungsi pengawasan.

- 4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasikan wewenang.

Indikator Pengawasan Kerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa cara-cara untuk mengukur pengawasan kerja dilakukan sebagai berikut:

1) Pengawasan Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan sendiri secara langsung oleh seorang manajer. Manajer memeriksa pekerjaan yang sedang dilakukan bawahan untuk mengetahui apakah dikerjakan dengan benar dan hasil-hasilnya sesuai dengan yang dikehendaknya.

Pengawasan langsung dilakukan dengan cara:

- a) Inspeksi langsung : Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan.
- b) Observasi ditempat : Observasi ditempat adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
- c) Laporan ditempat : Laporan ditempat disini adalah laporan tentang kegiatan, laporan mengenai tugas yang diberikan oleh pimpinan apakah sudah dikerjakan dengan baik oleh bawahannya.

2) Pengawasan Tidak Langsung

Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan jarak jauh, artinya dengan melalui laporan yang diberikan oleh bawahan. Laporan ini dapat berupa lisan atau tulisan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hasil-hasil yang telah dicapai. Pengawasan tidak langsung diklasifikasikan sebagai berikut:

a) Laporan lisan.

Laporan lisan adalah laporan yang diberikan oleh bawahan tentang pekerjaannya secara lisan/berbicara langsung kepada pimpinan yang frekuensinya tergantung pada kebiasaan yang berlaku di perusahaan.

b) Laporan tertulis.

Laporan tertulis adalah memberikan hasil laporan kepada pimpinan yang dibuat oleh bawahan tentang pekerjaannya secara tertulis.

Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi ialah seluruh bentuk pembayaran atau manfaat yang diterima sebagai balas jasa pegawai terhadap kontribusi atas pekerjaannya di instansi. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan bagi pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan instansi. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat maka kinerja pegawai akan menurun dan akibatnya instansi sendiri yang mengalami kerugian. Beberapa para ahli menjelaskan beberapa pengertian kompensasi. Menurut Hasibuan

(2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015), bahwa kompensasi (*compensation*) merupakan bentuk pengembalian baik berupa finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian

Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut menurut Sutrisno (2019) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan Panggabean (2017) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah:

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

Serikat buruh yang kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Peraturan Pemerintah

Undang-Undang dan Keppres Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting

supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup

Biaya hidup yang tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menempati jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Hasibuan (2017) mengemukakan dimensi dan indikator kompensasi secara umum yaitu:

- 1) Kompensasi langsung adalah upah yang dibayar secara teratur berdasarkan pengaturan waktu tertentu. Kompensasi ini juga sering disebut dengan gaji pokok yaitu, upah tetap yang diterima pekerja dalam bentuk gaji, upah mingguan, atau upah per jam.
 - a) Gaji adalah pembayaran atas jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang dilakukan perusahaan setiap bulan

- b) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.
- 2) Kompensasi tidak langsung adalah pemberian keuntungan selain upah bulanan atau gaji karyawan, biasanya berupa uang tunai, jasa atau barang tertentu. Imbalan ini biasanya berupa program bonus atau sebagai imbalan berupa jasa yang diberikan kepada karyawan.
- a) Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.
- b) Tunjangan hari raya merupakan salah satu hak karyawan yang diatur dalam peraturan perusahaan di Indonesia. THR ini biasanya diberikan setahun sekali menjelang hari raya Idul Fitri atau Natal.
- c) Tunjangan kesehatan adalah salah satu dukungan perusahaan dalam melindungi kesehatan karyawan. Biasanya diberikan dalam bentuk BPJS atau asuransi swasta.
- d) Seragam adalah pakaian standar yang dikenakan oleh anggota dari suatu perusahaan / instansi / organisasi sebagai suatu bentuk identitas.

Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara manajer memperlakukan dan melayani karyawan mereka atau bawahan, yang biasanya berbeda untuk setiap orang dan dapat diubah untuk mengganti nilai seorang pemimpin tidak ditentukan oleh hasil yang dicapai secara pribadi, tetapi oleh kemampuan untuk mencapai hasil organisasi yang berada di bawah kendalinya. Dasar gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan (2016) gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Riinawati (2019) mencari seseorang pemimpin yang bisa mengelola dengan baik bukanlah hal yang mudah. Menurut Sutrisno (2019) gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil

kinerja yang diharapkan. Berdasarkan pemaparan para ahli diatas maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mengelola dalam mempengaruhi perilaku karyawannya yang bertujuan untuk memberikan dukungan agar tercapainya tujuan organisasi.

Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Priansa (2016) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2) Kepemimpinan non-pribadi (*non-personal leadership*)

Pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

3) Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4) Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahan Bergeraknya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6) Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut:

1) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah jika kekuasaan atau wewenang, sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau kalau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.” Falsafah pemimpin ialah “bawahan adalah untuk pimpinan/atasan”. Bawahan hanya bertugas sebagai pelaksana keputusan yang telah ditetapkan pimpinan.

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

2) Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam Pengawasannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan.

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

3) Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan delegatif apabila seorang pimpinan mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan agak lengkap. Dengan demikian, bawahan dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya.

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel, objek, dan pendekatan penelitian yaitu penelitian kuantitatif yang berkaitan dengan disiplin kerja. Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel	Model Analisis	Hasil Penelitian
----	--------------	-------	----------	----------------	------------------

1	Wenas, et al (2022)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohonm	Variabel X: Pengawasan Variabel Y: Disiplin Kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan dan linier terhadap disiplin kerja karyawan, dan supervisi memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja karyawan. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R ²) dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh supervisi sebesar 62,42% terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon.
s	Rahmat (2022)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta	Variabel X: 1. Kepemimpinan 2. Pengawasan Variabel Y: Disiplin kerja	Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 39,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 36,4%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 48,8%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$ Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,2%, uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$
3	Novianingsih, et al (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar	Variabel X: 1. Gaya kepemimpinan 2. motivasi 3. budaya organisasi Variabel Y: Disiplin kerja	Regresi linier berganda	Analisis data yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada UD. Putra Bali Glass Gianyar dengan positif dan signifikan. Saran dari hasil penelitian ini adalah selalu menjaga disiplin kerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor

					gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi
4	Saputri dan wahyuningsih (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan Terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan 2. motivasi 3. pengawasan <p>Variabel Y: Disiplin kerja</p>	Regrresi linier berganda	Hasil penelitian secara parsial bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif (0,266) dan signifikan (0,001) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai, motivasi berpengaruh secara positif (0,160) dan signifikan (0,022) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai dan pengawasan berpengaruh secara positif (0,050) dan tidak signifikan (0,470) terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan demikian berarti kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan pengawasan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap.
5	Mokedo, et al (2022)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo	<p>Variabel X: Pengawasan kerja</p> <p>Variabel Y: Disiplin kerja</p>	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Besaran Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo 67,5% sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

6	Hasibuan (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pengadilan Agama Rantau prapat	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Komitmen 4. Pengawasan Atasan <p>Variabel Y: Disiplin Kerja</p>	Regresi linier berganda	<p>hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat 2. Pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat 4. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat 5. Lingkungan kerja, Pengawasan atasan, kompensasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat
7	Laila dan Dewi, (2022)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kepemimpinan 3. Pengawasan <p>Variabel Y: Disiplin kerja</p>	Regresi linier berganda	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa ketiga Variabel berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil uji SPSS pada data Anova dalam kolom Adjusted R Square 0.662, maka seluruh Variabel berpengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja sebesar 66,2% dan sisanya yaitu 33,8% dipengaruhi oleh Variabel lain di luar persamaan regresi ini atau Variabel yang tidak diteliti.</p>

8	Aeni (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan <p>Variabel Y: Disiplin kerja</p>	Regresi linier berganda	<p>hasil penelitian yang dilakukan diantaranya uji f (simultan) di dapatkan nilai Sig 0,00 yang menunjukkan lebih kecil dari nilai α 0,05, adapun hasil nilai uji t (parsial) menunjukkan nilai Sig 0,00 yang menunjukkan lebih kecil dari nilai α 0,05, dari kedua hasil tersebut baik uji f maupun uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Adapun besar pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 48,44% dan besar pengaruh Variabel kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 23,04%.</p>
9	Clarisa et al (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Divisi Promotor Cv. Lentera Galuh RLeuwidahu Tasikmalaya)	<p>Variabel X:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Pengawasan <p>Variabel Y: Disiplin kerja</p>	Regresi linier berganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Ada pengaruh kompensasi dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya.</p>

10	Rusmansyah (2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau	Variabel X: 1. Kompensasi 2. Kepemimpinan 3. Pengawasan Variabel Y: Disiplin kerja	Regresi linier berganda	Hasil uji F-hitung sebesar 8.231 menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan, dan pengendalian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Pengaruh secara parsial kompensasi sebesar 50,60%, kepemimpinan sebesar 25,70% dan pengendalian sebesar 1,60%. Uji parsial menunjukkan t-tabel 1,666. jumlah kompensasi 3,609 dan kepemimpinan 2,240, yang artinya berpengaruh besar. pengendalian sebagian t-hitung 0,105 tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan.
----	-------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Pada penelitian ini variabel difokuskan pada disiplin kerja sebagai variabel dependen, kemudian pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Untuk memperjelas hubungan antara variabel dipaparkan sebagai berikut.

1. Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja

Pengawasan kerja merupakan upaya perusahaan untuk mengendalikan karyawannya agar mengikuti ketentuan standar yang ada di perusahaan demi

tercapainya tujuan organisasi. Dengan adanya pengawasan kerja yang maksimal dapat mengetahui ada tidak penyimpangan pada perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Pada penelitian Clarisa (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja. Kemudian penelitian didukung oleh Hasibuan (2022) bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat. Maka dengan adanya penelitian yang sudah dilakukan disimpulkan bahwa semakin tinggi pengawasan kerja yang dilakukan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawannya.

2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja

Kompensasi akan memberikan kepuasan tersendiri sebagai bentuk apresiasi yang didapat seorang karyawan atas hasil kerja yang dijalankannya selama satu bulan penuh. Besar kecilnya pemberian kompensasi yang diberikan maka akan dapat menentukan apakah seorang karyawan memiliki disiplin kerja atau tidak. Sebab apabila seorang tidak disiplin atau sering tidak hadir kerja maka akan mendapatkan pemotongan kompensasi.

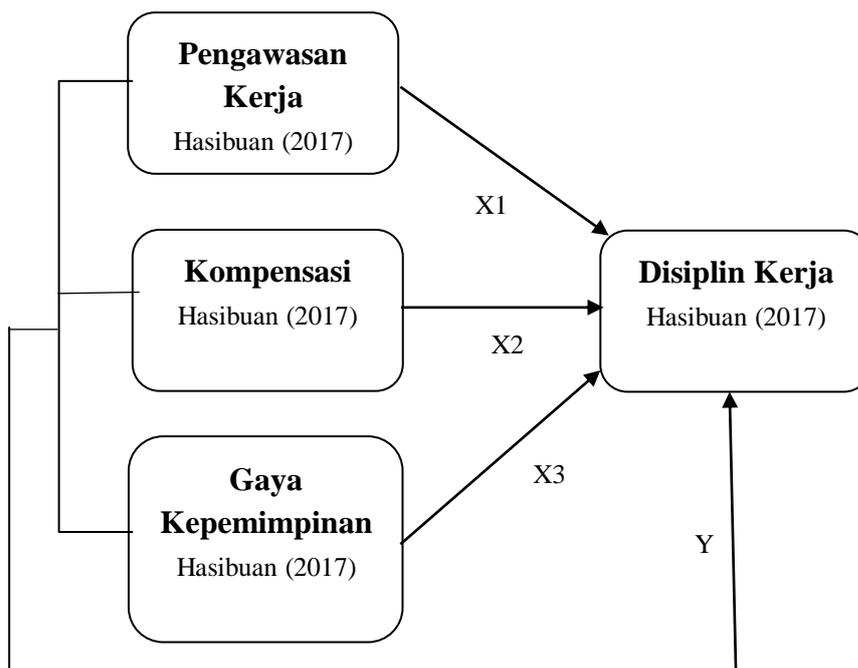
Berdasarkan penelitian Clarisa (2022) ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Kemudian penelitian Aeni (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, maka disimpulkan bahwa semakin besar kompensasi yang didapat oleh seorang karyawan dapat mengindikasikan bahwa karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi. Begitu sebaliknya, apabila

semakin rendah kompensasi yang diterima, maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut kurang disiplin.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan karena setiap seorang pemimpin akan berusaha memberikan tauladan yang baik kepada bawahannya agar bawahan tersebut akan bekerja dengan cara baik dan disiplin kerja. Menurut penelitian Rusmansyah (2022) kepemimpinan berpengaruh besar terhadap disiplin kerja. Kemudian pada penelitian Aeni (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Selanjutnya menurut penelitian Prastya dan Sunata (2022) jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka disiplin kerja karyawan juga baik. Maka dengan penjelasan hasil penelitian diatas bahwa semakin baik gaya kepemimpinan diterapkan pada perusahaan akan memberikan dampak positif terhadap disiplin kerjanya.

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan diatas maka disimpulkan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang diujikan. Hipotesis berkaitan dan didasari dengan jawaban sementara pada rumusan masalah pada penelitian ini. Berikut hipotesis penelitian ini yaitu:

- a. Ha_1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- b. Ha_2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- c. Ha_3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.
- d. Ha_4 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Indako Trading Coy Binjai.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian adalah cara berpikir yang diterapkan oleh seorang peneliti tentang bagaimana membuat rencana penelitian dan bagaimana penelitian dilaksanakan. Pada penelitian ini adapun pendekatan penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh yang diberikan variabel independent yaitu pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja.

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Indako Trading Coy Binjai yang terletak di Jl. Tengku Amir Hamzah No.3, Jatinegara, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20741.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan April 2023 sampai dengan Desember 2023. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Jadwal Aktivitas	Mar '23	Apr '23	Mei '23	Jun '23	Jul '23	Ags '23	Sep '23	Okt '23	Nov '23	Des '23	Jan '24
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■										
2.	Penyusunan Proposal		■	■								
3.	Seminar Proposal				■							
4.	Perbaikan ACC Proposal				■							
5.	Pengolahan Data					■						
6.	Penyusunan Skripsi					■						
7.	Bimbingan Skripsi						■					
8.	Seminar Hasil								■	■	■	
9.	Perbaikan seminar hasil								■	■	■	
8.	Sidang Meja Hijau											■

Sumber: Diolah penulis, 2024

C. Populasi Dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Indako Trading Coy Binjai berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Apabila penelitian yang di lakukan sebagian dari populasi. Menurut Arikunto (2017) sampel merupakan ukuran oleh nilai dan ciri yang dipunyai dari populasi. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2017), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Maka sampel yang terbentuk pada penelitian ini yaitu 35 orang karyawan.

Tabel. 3.2
Daftar Sampel Penelitian

No	Nama	Jabatan	Status	Devisi
1	Rehngena	Pic Crm H1	Tetap	H1 (Penjualan)
2	Dara	Adm Crm H1	Tetap	
3	Selvira	Administrasi	Tetap	
4	Mesya	Adm Cash/Kredit	Tetap	
5	Mawar	Admin Stnk	Tetap	
6	Lumadi	Sales Kordinator	Tetap	
7	Elisabet	Counter Sales	Tetap	
8	Niken	Counter Sales	Tetap	
9	Meilina	Salesman	Tetap	
10	Wimbo	Salesman	Tetap	
11	Zakaria	Salesman	Tetap	
12	Kasri	Salesman	Tetap	
13	David	Salesman	Tetap	
14	Heri	Salesman	Tetap	
15	Turianto	Mekanik	Tetap	
16	Aan	Sales Man	Tetap	
17	Ratna	Salesman	Tetap	
18	Desiriani	Salesman	Tetap	
19	Tika	Salesman	Tetap	
20	Novita	Kasir	Tetap	
21	Fifi	Kasir	Tetap	
22	Alpin	Pdi Man	Tetap	
23	Ridwan	Delivery Man	Tetap	
24	Indra	Kepala Mekanik	Tetap	H2 (Pemeliharaan)
25	Yunita	Adm Crm H2	Tetap	
26	Yoga	Service Advisor	Tetap	
27	Cici	Front Desk	Tetap	
28	Herman	Final Inpection	Tetap	
29	Sumitra	Mekanik	Tetap	
30	Suprayetno	Mekanik	Tetap	
31	Andre	Mekanik	Tetap	
32	Rahman	Mekanik	Tetap	
33	Khairullah	Mekanik	Tetap	
34	Monicha	Counter Part	Tetap	H3 (Suku Cadang)
35	Wulan	Counter Part	Tetap	

Sumber: PT. Indako Trading Coy, 2024

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat objek penelitian di lakukan. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) Variabel bebas yaitu Pengawasan (X_1), kompensasi (X_2) dan Gaya kepemimpinan (X_3), dan Variabel terikat yaitu Disiplin kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu Variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan, maka peneliti memberikan definisi Variabel-Variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuisioner penulisan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Disiplin kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2017)	Indikator disiplin kerja: 1) Kehadiran 2) Waktu kerja 3) Norma yaitu peraturan 4) Tanggung jawab Hasibuan (2017)	Likert
Pengawasan (X_1)	Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai factor dalam suatu perusahaan, agar pelaksanaan sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Hasibuan (2017)	Indikator pengawasan: 1) Inpeksi langsung 2) Observasi ditempat 3) Laporan ditempat 4) Laporan lisan 5) Laporan tulisan Hasibuan (2017)	Likert
Kompensasi (X_2)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasibuan (2017)	Indikator kompensasi: 1) Gaji 2) Insentif 3) Fasilitas kerja 4) Tunjangan hari raya 5) Tunjangan Kesehatan 6) Seragam Hasibuan (2017)	Likert

Gaya kepemimpinan (X_3)	Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Hasibuan (2017)	Indikator gaya kepemimpinan: 1) Kepemimpinan Otoriter 2) Kepemimpinan Delegatif 3) Kepemimpinan Partisipatif Hasibuan (2017)	Likert
-----------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

Sumber: Data diolah Penulis, 2024

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2016) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuisisioner, observasi, dan wawancara.

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawabnya. Teknik pengumpulan data ini menggunakan skala likert.

Tabel 3.3 Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2016), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan

langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan. Observasi digunakan untuk mengamati disiplin kerja karyawan PT Indako Trading Coy Binjai.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian terjadi dimana peneliti menggali informasi dengan narasumber dengan melalui pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan. Dalam penelitian ini subjek wawancara adalah Kepala Bengkel, PIC Dealer dan Direktur PT Indako Trading Coy Binjai.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2016) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui perhitungan statistik dengan menggunakan Metode regresi linier berganda (*multiple regression*). Metode kuantitatif, yaitu metode penulisan dengan cara menyusun, mengklarifikasi, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga menjadi kesimpulan dalam analisis. Metode kuantitatif adalah untuk mengetahui pengujian :

1. Uji Kualitas Data

a. Uji *Validitas*

Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang di ukur. Validitas ini akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Pengujian validitas tiap butir pernyataan digunakan analisis pernyataan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis = 0,30. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji *Reliabilitas*

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014) mengatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari Variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk Variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 dan sebaliknya jika nilai cronbach's alpha kurang dari ($<$) 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel atau tidak handal.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi adalah asumsi yang mendasari analisis regresi dengan tujuan mengukur asosiasi atau keterikatan antar Variabel bebas, diantaranya pengujian yaitu uji normalisasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan dari uji normalitas adalah sebagai berikut: "Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian Variabel lainnya dengan mengasumsikan

bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.” Dasar pengambilan untuk uji normalitas data adalah:

- 1) Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Salah satu cara termudah untuk melihat residual adalah dengan melihat grafik histogram, hal ini dapat membingungkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode lain dapat digunakan adalah dengan melihat *Probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari analisis normal *Probability plot* sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Untuk mendekteksi normalitas data dapat dilakukan pula melalui analisis *statistic* yang salah satunya dapat dilihat melalui Kolmogorov smirnov test (K-S). uji K-S dilakukan dengan hipostis:

H_0 = Data residual terdistribusi normal

H_a = Data residual tidak terdistribusi normal

Pedoman pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai sig. atau signifikan atau nilai probabilitas < 0.05 distribusi adalah tidak normal.
- 2) Nilai sig. atau signifikan atau nilai probabilitas < 0.05 distribusi adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara Variabel-Variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya Variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan Variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antara Variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu Variabel-Variabel bebas dengan Variabel bebas yang lainnya. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1) maka model dapat dikatakan terbatas dari multikolinieritas.

$VIF = 1/\text{tolerance}$, jika $VIF = 10$ maka $\text{tolerance} = 1/10 = 0,1$, semakin tinggi VIF maka semakin rendah tolerance.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing Variabel bebas kurang dari 0,70 (dibawah 0,7), maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolinieritas. Jika lebih dari 0,7 maka diasumsikan terjadi

korelasi yang sangat kuat antar Variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

- 3) Jika nilai koefisien determinan, baik dilihat dari R^2 (*R-Square*) di atas 0,60 namun tidak ada Variabel bebas yang berpengaruh terhadap terikat, maka diduga model tersebut terkena multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018) bahwa analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) Variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah Variabel independennya minimal 2.

Menurut Sugiyono (2018) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X + e$$

Keterangan:

- Y = Disiplin Kerja
- a = Koefisien konstanta
- $b_1 \ b_2 \ b_3 \ . . .$ = Koefisien regresi
- X_1 = Pengawasan Kerja
- X_2 = Gaya Kepemimpinan
- e = Error, Variabel gangguan

4. Uji kesesuaian (test Goodness of Fit)

a. Uji signifikansi parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh Variabel indenpenden yang di gunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerapkan Variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa Variabel independen tidak berpengaruh signifikansi terhadap Variabel dependen.
- 2) Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa Variabel independen berpengaruh signifikansi terhadap Variabel dependen.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua Variabel independen atau Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau Variabel terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai F lebih besar dari 4 maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5% dengan kata lain kita menerima hipotesis *alternative*, yang menyatakan bahwa semua Variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi Variabel dependen.
- 2) Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan F menurut tabel. Bila nilai F-hitung lebih besar dari pada nilai F-tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_a .

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi Variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan Variabel-Variabel independen dalam menjelaskan variasi Variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti Variabel-Variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi Variabel-Variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah PT Indako Trading Coy

Indako Trading Coy didirikan pada tahun 1966 dan berlokasi di jalan Pemuda No 18 D-H Medan. Nama Indako sebenarnya singkatan dari Industri dan Komersil, bisnis pertamanya adalah bidang otomotif (mobil, sepeda motor dan generator Listrik) dan Johson (mesin speedboat) juga spare part dari product di atas. Indako Trading Coy kemudian bekerja sama dengan Honda (Japan) dan Johnson (Singapore).

Ketika PT. Astra International ditunjuk sebagai Sole Distributor untuk Honda di Indonesia pada tahun 1971, PT Astra International menunjuk Indako Trading Coy sebagai main dealer dari sepeda motor Honda untuk daerah Sumatera Utara. Juga sebagai main dealer Spare part Honda (Honda Genuine Parts) untuk daerah Sumatera Utara dan Aceh. Seiring perkembangan perusahaan saat ini, Indako Trading Coy didukung ratusan jaringan penjualan, service dan spare part yang berkembang bersama dalam sistem improvement untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat pecinta Honda.

Visi:

1. Menjadi main dealer sepeda motor Honda yang dikagumi di Indonesia.
2. Memiliki nilai lebih bagi stakeholder sepeda motor Honda.

Misi:

1. Bersikap dinamis dan inovatif dalam bertumbuh sesuai zaman.
2. Mengembangkan sikap profesionalisme dan semangat berprestasi yang tinggi.

b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antar bagian dalam suatu perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka para karyawan dapat mengetahui dengan jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab mereka sehingga dapat terjalin kerjasama yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterangan dibawah ini merupakan tugas dari struktur organisasi PT. Indako Trading Coy Binjai.

c. Tugas Dan Tanggung Jawab

Departemen ini bertanggung jawab atas kelancaran kegiatan pabrik terutama pemeliharaan mesin-mesin/peralatan, fasilitas produksi dan penunjang produksi agar selalu dalam keadaan siap pakai dalam waktu dan biaya yang telah ditetapkan. Bagan struktur organisasi Departemen TS dapat dilihat pada Departemen TS bekerja berdasarkan:

- 1) *Standart Operating Procedure* (SOP)
- 2) *Preventive maintenance* selama 1 tahun ke depan
- 3) Melaksanakan SPK (Surat Permintaan Kerja).
- 4) Bila terjadi perubahan (*Change Control*)
- 5) Berdasarkan perintah atasan.

Kegiatan *Technical Service Department* yaitu:

- 1) Melakukan analisa yang cukup baik terhadap kondisi layanan purna jual di area yang ditugaskan
 - 2) Mengkordinasikan kebijakan yang dibuat oleh AHM dengan Jaringan AHM
 - 3) Membuat serta mengusulkan program-program yang dapat digunakan untuk meningkatkan performa layanan purna jual jaringan AHM
- 1) Kepala Cabang
 - a) Mengawasi secara teknis pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan didalam perusahaan
 - b) Menyusun program kerja

- c) Menjalin hubungan kerjasama dengan para relasi
- d) Bertugas memikirkan kemungkinan perkembangan perusahaan

2) Kepala Bengkel

Tugas kepala bengkel adalah berperan aktif dan bekerja sama dalam membantu kepala cabang mengawasi pelaksanaan kegiatan yang berjalan di perusahaan dan memikirkan kemungkinan-kemungkinan perkembangan usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

3) Front Desk

- a) Menyambut konsumen yang datang ke bengkel dan membuat WO (Work Order)
- b) Mencatat keluhan-keluhan yang ada pada sepeda motor konsumen
- c) Memberikan informasi kepada konsumen mengenai harga service dan harga sparepart
- d) Membuat nota penjualan dan pembelian setiap terjadi transaksi
- e) Mencatat data pelanggan
- f) Mencatat barang yang masuk dan keluar
- g) Membuat laporan pembelian, persediaan barang dan melaporkannya kepada kepala mekanik
- h) Mengawasi sisa barang yang ada dan segera melakukan penyetoran sehingga tidak terjadi keterlambatan persediaan barang

4) Tugas *Service Advisor*

- a) Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan.

- b) Melayani pelanggan, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada pelanggan.
 - c) Memasukkan data keluhan pelanggan mengenai kondisi kendaraan pelanggan ke komputer.
 - d) Membuat Perintah Kerja Bengkel (PKB).
 - e) Membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan atau estimasi biaya dan waktu perbaikan pada pelanggan.
 - f) Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada pelanggan beserta estimasi biaya dan waktu tambahan yang diperlukan.
 - g) Memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, apakah sesuai dengan Perintah Kerja Bengkel (PKB).
 - h) Melakukan test drive dan memeriksa keberadaan parts bekas di dalam kendaraan.
 - i) Menyerahkan kembali kendaraan pada pelanggan dalam keadaan bersih berikut parts bekas sesuai dengan Form Pemeriksaan Kendaraan (FPK).
 - j) Melakukan follow up ke pelanggan setelah 2-3 hari kendaraan diperbaiki di bengkel.
 - k) Mengingatkan pelanggan untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan / perbaikan.
- 5) Tugas Kepala Mekanik
- a) Menjaga dan merawat kebersihan kendaraan THS beserta perlengkapannya (*Part, Equipment, PKB manual, Hand tool set*).

- b) Memahami dan melaksanakan tugas pengerjaan kendaraan dirumah pelanggan sesuai perintah dari Koordinator THS.
 - c) Menemui pelanggan dengan ramah, sopan, dan kekeluargaan.
 - d) Mendengarkan keluhan pelanggan dengan melakukan pertanyaan 5W2H.
 - e) Melakukan diagnosa pada kendaraan pelanggan.
 - f) Menyarankan pelanggan untuk melaksanakan perbaikan kendaraan sesuai keluhan, dan mendapat persetujuan pelanggan bila mungkin melaksanakan perawatan berkala.
 - g) Melakukan pekerjaan yang telah disetujui pelanggan.
 - h) Menjaga kualitas pekerjaan dan pelayanan
 - i) Melaksanakan BST.
 - j) Menjaga kebersihan dan keamanan kendaraan pelanggan.
 - k) Mencatat semua pengeluaran *Spare part* dan Bahan yang telah digunakan dan dikeluarkan dari Gudang beserta nomor Part dan nomor Bahan.
- 6) Tugas Mekanik
- a) Mengerjakan perbaikan / perawatan kendaraan sesuai perintah yang ada pada PKB, sesuai dengan standar pengerjaan dan standar K3 yang berlaku.
 - b) Mencatat pekerjaan yang dilakukan di kolom PKB dan mencatat waktu kerja (waktu mulai dan waktu penyelesaian pekerjaan) pada kertas kerja atau *Check sheet* yang berlaku untuk menentukan flate rate.

- c) Menginformasikan kerusakan yang ditemukan diluar PKB pada Foreman / Kartu untuk ditindak lanjuti.
- d) Memeriksa ulang hasil kerjanya dan menyerahkan PKB yang telah diisi kepada Kepala Regu / Foreman untuk diperiksa.
- e) Memelihara (menjaga kebersihan dan kelengkapan) peralatan kerja, menjaga kerapian dan kebersihan tempat kerjanya.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam menjawab permasalahan di dalam suatu penelitian perlu kiranya diuraikan karekteristik bagi sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab permasalahan tersebut lebih akurat, untuk maksud tersebut maka penulis akan menguraikan karekteristik responden berdasarkan hasil analisis data dan kuesioner yang di dapat di lapangan. Karekteristik responden yang akan di uraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan jabatan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
LAKI LAKI	17	48,6	48,6	48,6
Valid PEREMPUAN	18	51,4	51,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Indako Trading Coy Binjai yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 17 orang (48,6%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang (51.4%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan
TINGKAT PENDIDIKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	29	82.8	82.8	82.8
S1	6	17.2	17.2	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Indako Trading Coy Binjai yang memiliki tingkat pendidikan paling banyak adalah jenjang SMA/SMK sebanyak 29 orang (82.8%) dan jenjang S-1 sebanyak 6 orang (17.2%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

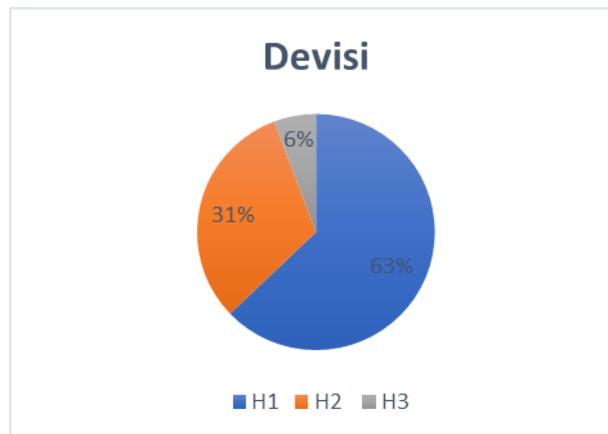
Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20 - 30 TAHUN	18	51,4	51,4	51,4
31 - 40 TAHUN	16	45,7	45,7	97,1
Valid 41 -50 TAHUN	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Indako Trading Coy Binjai yang memiliki usia paling banyak adalah 20 – 30 tahun sebanyak 18 orang (51,4%), 31 – 40 tahun sebanyak 16 orang (45,7%) dan 41 - 50 sebanyak 1 orang (2,9%).

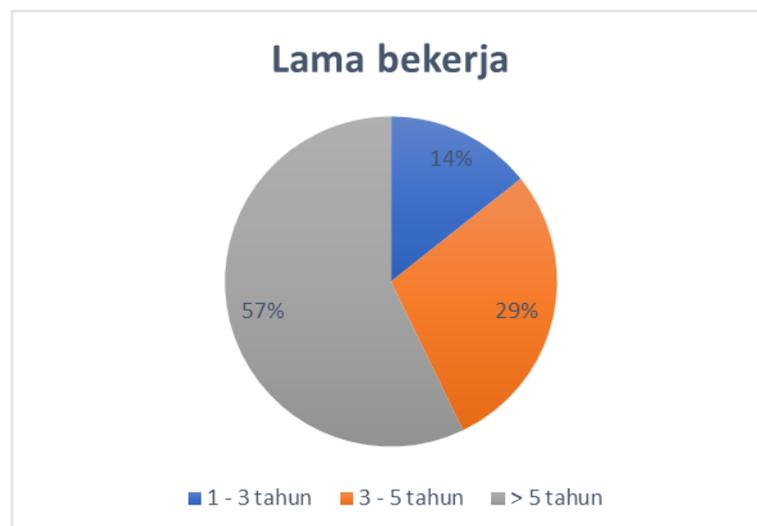
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi



Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Devisi

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Indako Trading Coy Binjai terdiri devisi H1 (penjualan) sebanyak 22 orang (63%), devisi H2 (pemeliharaan) sebanyak 11 orang (31%) dan devisi H3 (suku cadang) sebanyak 2 orang (6%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada PT. Indako Trading Coy Binjai dengan lama bekerja dengan 20 sebanyak 22 orang

(63%), divisi H2 (pemeliharaan) sebanyak 11 orang (31%) dan divisi H3 (suku cadang) sebanyak 2 orang (6%).

3. Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuesioner mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan dalam Rentang Skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

RS = Rentang Skala

m = Jumlah skor tertinggi pada skala

n = Jumlah skor terendah pada skala

b = Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1,00 - 1,80 : Sangat rendah

1,81 - 2,60 : Rendah

2,61 - 3,40 : Sedang

3,41 - 4,20 : Tinggi

4,21 - 5,00 : Sangat tinggi

a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (Y)

dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (Y)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Karyawan selalu menkoordinasikan waktu keberangkatan kerja agar menghindari terjadinya keterlambatan dalam bekerja.	35	2,00	5,00	3,4286	,97877
2	Karyawan selalu hadir ke tempat kerja sebelum dari batas toleransi jam keterlambatan.	35	2,00	5,00	3,4571	,88593
3	Karyawan selalu konsisten untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas kerja sesuai prosedur estimasi waktu yang diterapkan.	35	3,00	5,00	3,6857	,79600
4	Karyawan selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan harus selesai dalam satu waktu tanpa harus menunda-nundanya	35	2,00	5,00	3,8286	,85700
5	Karyawan selalu berpakaian sesuai ketentuan standar prosedur Honda dengan menggunakan atribut lengkap selama bekerja	35	2,00	5,00	3,4000	,91394
6	Karyawan selalu mengedepankan etika bekerja agar dapat mematuhi segala peraturan yang ada di Perusahaan.	35	2,00	5,00	3,4000	1,00587
7	Karyawan selalu bertanggungjawab pada segala bentuk pekerjaan harian saat mulai bekerja hingga sepulang kerja	35	3,00	5,00	3,7714	,77024
8	Karyawan selalu sadar bahwa kesalahan yang karyawan perbuat dapat terulang Kembali dan mau untuk memperbaiki kesalahan yang sebelumnya.	35	3,00	5,00	3,8286	,78537
	Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Disiplin Kerja (Y) yang diberikan kepada 35 responden sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (karyawan selalu menkoordinasikan waktu keberangkatan kerja agar menghindari terjadinya keterlambatan dalam bekerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3.42, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indako Trading Coy Binjai sudah mengkoordinasikan waktu keberangkatan kerja.

- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (karyawan selalu hadir ke tempat kerja sebelum dari batas toleransi jam keterlambatan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,45, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memahami toleransi jam kehadiran PT Indako Trading Coy Binjai.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu konsisten untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas kerja sesuai prosedur estimasi waktu yang diterapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,68, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indako Trading Coy Binjai sudah berkonsisten untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (karyawan selalu memiliki pandangan bahwa pekerjaan harus selesai dalam satu waktu tanpa harus menunda-nundanya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,82, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pekerjaan sudah terlaksana dengan baik.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu berpakaian sesuai ketentuan standar prosedur Honda dengan menggunakan atribut lengkap selama bekerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,40, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa penggunaan seragam pada karyawan PT Indako Trading Coy masih terlaksana dengan baik.

- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan perusahaan memprioritaskan kondisi karyawan dalam keadaan baik maupun buruk), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,85. Sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT Indako Trading Coy Binjai sudah memprioritaskan kondisi karyawan
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu bertanggungjawab pada segala bentuk pekerjaan harian saat mulai bekerja hingga sepulang kerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,77, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bertanggung jawab atas pekerjaannya.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu sadar bahwa kesalahan yang karyawan perbuat dapat terulang Kembali dan mau untuk memperbaiki kesalahan yang sebelumnya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,82, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mau untuk memperbaiki kesalahannya.

b. Deskripsi Variabel Pengawasan (X1)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pengawasan (X1) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Pengawasan (X1)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Saat bekerja karyawan selalu diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur melalui CCTV	35	2,00	5,00	3,4286	,97877
2	Karyawan selalu bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai yang diberikan pimpinan	35	2,00	5,00	3,4571	,88593
3	Pengawasan pada setiap pekerjaan didasarkan pada batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	35	3,00	5,00	3,7143	,75035
4	Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan	35	3,00	5,00	3,8857	,75815
5	Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan	35	3,00	5,00	3,6857	,86675
6	Atasan memberikan arahan berupa peringatan untuk tetap selalu menjaga alat pekerjaan dengan baik	35	2,00	5,00	3,4857	,78108
7	Atasan telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya	35	3,00	5,00	3,6857	,58266
8	Ketelitian dalam bekerja merupakan tututan pada setiap karyawan demi menghindari kesalahan	35	3,00	5,00	3,8286	,78537
9	Setiap kesalahan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan wajib diperbaiki	35	1,00	5,00	3,9714	,89066
10	Pimpinan selalu melihat hasil kerja yang dihasilkan setiap karyawan	35	3,00	5,00	4,1143	,75815
		35				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan Tabel 4.5 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Pengawasan (X1) yang diberikan kepada 35 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Saat bekerja karyawan selalu diawasi oleh pimpinan secara rutin dan teratur melalui CCTV), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,42, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT Indako Trading Coy Binjai sudah melakukan pengawasan secara rutin.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (karyawan selalu bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai yang diberikan pimpinan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,45,

sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diberikan.

- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pengawasan pada setiap pekerjaan didasarkan pada batasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,71, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengawasan pada PT Indako Trading Coy Binjai sudah didasarkan pada waktu.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Hasil yang dicapai sesuai dengan target atau standar yang telah di tetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,88, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil pekerjaan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Atasan mendengarkan setiap saran yang diutarakan setiap karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,68, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa atasan sudah menjadi pendengar yang baik bagi karyawan.
- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Atasan memberikan arahan berupa peringatan untuk tetap selalu menjaga alat

pekerjaan dengan baik), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,48, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa atasan sudah memberi arahan dan peringatan terhadap karyawan.

- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Atasan telah melakukan pengawasan secara langsung kepada pegawainya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,68, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa atasan sudah melakukan pengawasan langsung.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Ketelitian dalam bekerja merupakan tututan pada setiap karyawan demi menghindari kesalahan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,82, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah bekerja secara teliti.
- 9) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Setiap kesalahan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan wajib diperbaiki), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,97, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah memperbaiki apabila terjadi kesalahan dalam bekerja.
- 10) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu melihat hasil kerja yang dihasilkan setiap karyawan),

menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,11, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan PT Indako Trading Coy Binjai sudah melihat hasil kerja karyawan.

c. Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Kompensasi (X2) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kompensasi (X2)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Karyawan selalu menerima gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.	35	1,00	5,00	3,7714	1,03144
2	Menurut karyawan gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.	35	2,00	5,00	4,1714	,82197
3	Karyawan selalu menerima insentif sesuai dengan hasil kerja keras ataupun prestasi kerja yang karyawan berikan untuk Perusahaan.	35	2,00	5,00	3,5429	1,03875
4	Menurut karyawan kesepakatan pemberian insentif karyawan sudah dilakukan atas persetujuan bersama.	35	2,00	5,00	3,5714	,97877
5	Karyawan selalu menggunakan fasilitas kantor seperti computer/laptop, prin, tools dan alat tulis lengkap dalam bekerja	35	3,00	5,00	3,7714	,80753
6	Tools mekanik disediakan dengan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan	35	2,00	5,00	3,8286	,85700
7	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.	35	2,00	5,00	3,5714	,94824
8	Perusahaan sudah memberikan tunjangan hari raya (THR) berdasarkan ketetapan daerah dimana Perusahaan tersedut berdiri.	35	2,00	5,00	3,6000	1,06274
9	Setiap karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan atau asuransi Kesehatan	35	3,00	5,00	3,9143	,74247
10	Menurut karyawan perusahaan juga menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi setiap karyawan yang dalam keadaan lingkungan berbahaya seperti mekanik	35	3,00	5,00	3,0286	,74698
11	Karyawan selalu mendapatkan seragam dan atribut lengkap secara gratis.	35	1,00	5,00	3,9714	,89066
12	Perusahaan selalu langsung memberikan seragam kerja apabila kondisinya sudah tidak layak pakai	35	3,00	5,00	4,1714	,74698
	Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Kompensasi (X2) yang diberikan kepada 35 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu menerima gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,77, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima karyawan PT Indako Trading Coy Binjai sudah sesuai.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menurut karyawan gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,17, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji sesuai kebutuhan.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu menerima insentif sesuai dengan hasil kerja keras ataupun prestasi kerja yang karyawan berikan untuk Perusahaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,54, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif sudah sesuai.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menurut karyawan kesepakatan pemberian insentif karyawan sudah dilakukan atas persetujuan bersama), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,57, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-

rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kesepakatan pemberian insentif sudah terlaksana dengan baik

- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu menggunakan fasilitas kantor seperti computer/laptop, prin, tools dan alat tulis lengkap dalam bekerja), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,77, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas sudah tersedia dengan baik.
- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tools mekanik disediakan dengan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,82, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tools sudah sesuai standar.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,57, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tunjangan sudah sesuai jabatan.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan sudah memberikan tunjangan hari raya (THR) berdasarkan ketetapan daerah dimana Perusahaan tersedut berdiri), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,60, sehingga dinyatakan perolehan nilai

total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan hari raya sudah sesuai.

- 9) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Setiap karyawan mendapatkan BPJS Kesehatan atau asuransi kesehatan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,91, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah mendapatkan BPJS kesehatan.
- 10) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Menurut karyawan perusahaan juga menyediakan asuransi kecelakaan kerja bagi setiap karyawan yang dalam keadaan lingkungan berbahaya seperti mekanik), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,02, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asuransi kecelakaan masih tergolong sesuai.
- 11) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Karyawan selalu mendapatkan seragam dan atribut lengkap secara gratis), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,97, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah diberikan seragam secara gratis.
- 12) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Perusahaan selalu langsung memberikan seragam kerja apabila kondisinya sudah tidak layak pakai), menunjukkan bahwa nilai *mean*

dari pernyataan adalah 4,17, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan memperhatikan kondisi seragam karyawan.

d. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan (X3) dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X3)

Descriptive Statistics						
No	Pernyataan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan.	35	2,00	5,00	3,4857	,95090
2	Pimpinan selalu mengambil Keputusan tanpa meminta masukan dari bawahan.	35	2,00	5,00	3,4857	,95090
3	Pimpinan selalu memberikan teguran keras bagi karyawannya yang melanggar aturan	35	2,00	5,00	3,4000	1,00587
4	Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.	35	2,00	5,00	3,3714	1,08697
5	Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.	35	2,00	5,00	3,3429	1,02736
6	Pimpinan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan keputusan yang diberikan	35	2,00	5,00	3,5714	,85011
7	Pemimpin memiliki peran penting menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan.	35	3,00	5,00	4,2286	,68966
8	Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan/pekerjaan kelompok.	35	3,00	5,00	4,1143	,83213
9	Pimpinan dalam memberikan keteladanan kepada karyawannya dan selalu datang tepat waktu	35	3,00	5,00	4,1429	,69209
	Valid N (listwise)	35				

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil *statistic* jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X3) yang diberikan kepada 35 responden diantaranya:

- 1) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3.48, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memberikan arahan dan bimbingan.
- 2) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu mengambil keputusan tanpa meminta masukan dari bawahan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,48, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak mudah menunjukkan emosi.
- 3) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan selalu memberikan teguran keras bagi karyawannya yang melanggar aturan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,40, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan bersikap tegas.
- 4) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pemimpin memiliki wawasan yang lebih dalam menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,37, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa wawasan pimpinan masih tergolong baik.

- 5) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,34, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sedang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan masih memberikan kebebasan bagi karyawan.
- 6) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan dan keputusan yang diberikan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 3,57, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memiliki rasa tanggung jawab.
- 7) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pemimpin memiliki peran penting menyelesaikan setiap permasalahan dalam pekerjaan), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,22, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan sudah sangat baik.
- 8) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pemimpin berpartisipasi dalam kegiatan/ pekerjaan kelompok), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,11, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah berpartisipasi pada kegiatan kerja.

9) Berdasarkan distribusi jawaban responden untuk pernyataan (Pimpinan dalam memberikan keteladanan kepada karayawannya dan selalu datang tepat waktu), menunjukkan bahwa nilai *mean* dari pernyataan adalah 4,14, sehingga dinyatakan perolehan nilai total rata-rata berada pada kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan sudah memberikan keteladanan untuk karyawan.

4. Uji Validitas Dan Realibitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan dari dari butir-butir daftar pertanyaan ataupun pernyataan (angket) yang telah diberikan kepada responden maka diperlukan uji validitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Apabila setiap pertanyaan atau pernyataan bernilai $> 0,30$, maka pertanyaan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.P1	25,3714	25,534	,859	,929
Y.P2	25,3429	26,173	,886	,927
Y.P3	25,1143	27,810	,780	,934
Y.P4	24,9714	27,676	,730	,938
Y.P5	25,4000	25,953	,881	,927
Y.P6	25,4000	25,541	,830	,931
Y.P7	25,0286	28,970	,654	,942
Y.P8	24,9714	28,440	,708	,939

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel X1 (Pengawasan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.P1	33,8286	19,676	,607	,804
X1.P2	33,8000	20,282	,606	,804
X1.P3	33,5429	21,079	,618	,805
X1.P4	33,3714	20,829	,650	,801
X1.P5	33,5714	19,958	,671	,797
X1.P6	33,7714	21,476	,527	,813
X1.P7	33,5714	20,370	,407	,838
X1.P8	33,4286	20,252	,712	,795
X1.P9	33,2857	21,975	,530	,854
X1.P10	33,1429	21,891	,484	,817

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Pengawasan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel X2 (Kompensasi)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.P1	46,2571	15,491	,427	,630
X2.P2	46,3143	15,987	,380	,638
X2.P3	46,2286	14,946	,808	,623
X2.P4	46,3429	15,467	,792	,642
X2.P5	46,2286	16,417	,689	,662
X2.P6	46,2571	15,961	,763	,632
X2.P7	46,2286	16,417	,745	,654
X2.P8	46,2571	16,197	,642	,639
X2.P9	46,2571	15,491	,680	,630
X2.P10	46,3143	15,987	,700	,731
X2.P11	46,4857	15,551	,342	,717
X2.P12	45,8571	16,655	,636	,730

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 12 (dua belas) butir pernyataan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel X3 (Gaya Kepemimpinan)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.P1	29,6571	33,173	,751	,918
X3.P2	29,6571	31,526	,925	,906
X3.P3	29,7429	31,197	,898	,908
X2.P4	29,7714	31,770	,763	,918
X2.P5	29,8000	31,224	,873	,910
X3.P6	29,5714	33,311	,843	,913
X3.P7	28,9143	37,610	,499	,932
X3.P8	29,0286	36,440	,515	,932
X3.P9	29,0000	37,294	,536	,930

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabelitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang responden terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak

dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $>0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$. Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Variabel X₁ (Pengawasan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.12 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,829 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Pengawasan adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Variabel X₂ (Kompensasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	12

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,903 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 12 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Variabel X₃ (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,927	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,927 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas Variabel Y (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,941	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,941 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau bisa di terima dan dikatakan handal.

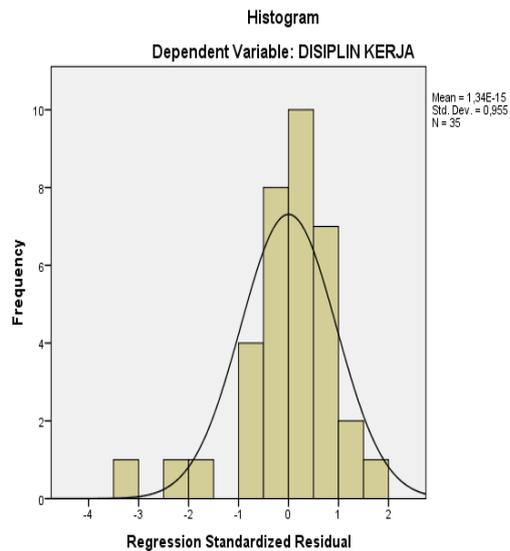
5. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik

telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas

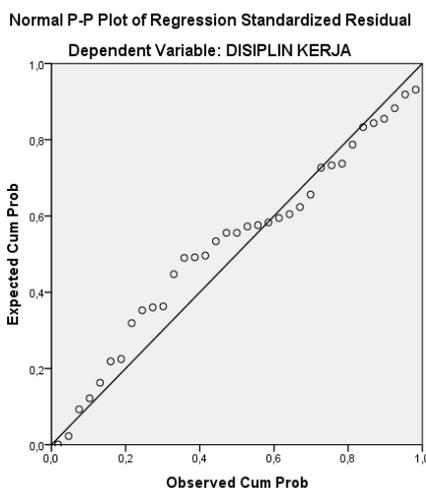
Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Gambar 4.4
Histogram Uji Normalitas Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 4.4 hasil pengujian normalitas data Pengawasan, Kompensasi dan gaya kepemimpinan diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Gambar 4.5
PP Plot Uji Normalitas Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar 4.5 dapat dilihat bahwa untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel Disiplin Kerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Maka model regresi layak di gunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dari hasil data yang telah berdistribusi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)	,295	3,385
	Pengawasan	,312	3,205
	Kompensasi	,265	3,776
	Gaya Kepemimpinan	,295	3,385

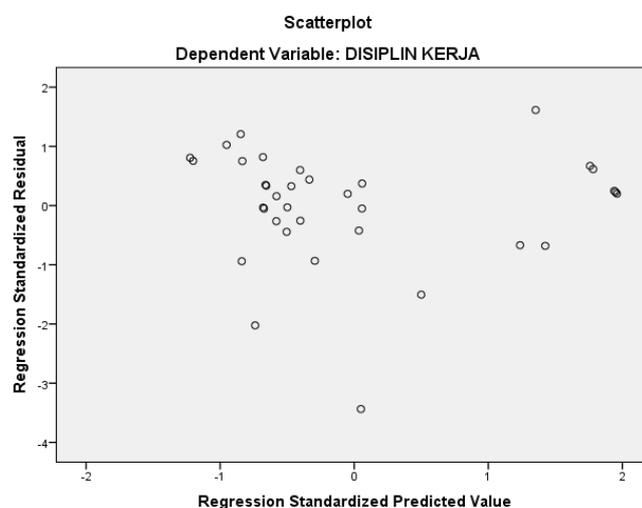
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.17 terlihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah variabel Pengawasan adalah $3,385 < 10$, variabel Kompensasi $3,205 < 10$ dan variabel gaya

kepemimpinan $3,776 < 10$. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Gambar 4.6
Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.6 terlihat bahwa gambar scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,399	2,266		3,706	,001		
1 PENGAWASAN KERJA	,293	,106	,252	2,754	,010	,295	3,385
KOMPENSASI	,368	,071	,464	5,202	,000	,312	3,205
GAYA KEPEMIMINAN	,286	,088	,315	3,255	,003	,265	3,776

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.18 yang terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,399 + 0,293 X1 + 0,368 X2 + 0,286 X3 + e$$

Interprestasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar 8,399 artinya jika variabel Pengawasan Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan adalah nol, maka besarnya Disiplin Kerja sebesar 8,399 satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengawasan bernilai positif yaitu sebesar 0,293 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Pengawasan maka akan menaikkan nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0,293 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif yaitu sebesar 0,368 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Kompensasi maka akan menaikkan nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0,368 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan bernilai positif yaitu sebesar 0,286 artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Gaya Kepemimpinan maka akan menaikkan nilai variabel Disiplin Kerja sebesar 0,286 satuan.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan dengan nilai t tabel sebesar 1.695. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ atau lebih besar dari t tabel artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ atau lebih kecil dari t tabel artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan t_{tabel} yaitu

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k \\
 &= 35 - 4 \\
 &= 31
 \end{aligned}$$

Sehingga disimpulkan yaitu baris ke 31 dengan taraf signifikan 0.05, sehingga t_{tabel} penelitian ini adalah 1.695.

Tabel 4.19 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	3,706	,001
	Pengawasan	2,754	,010
	Kompensasi	5,202	,000
	Gaya Kepemimpinan	3,255	,003

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

1) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 diatas terlihat bahwa variabel Pengawasan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,754 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar 0,010 < 0,05, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja.

2) Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa variabel Kompensasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,202 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 5,202 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar 0,00 < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Disiplin Kerja.

3) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,255 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 < 0,05, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

b. Uji F (Simultan)

Uji F (uji serempak) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (0,05).

DF1 = jumlah variabel – 1

DF2= jumlah sampel – jumlah variabel – 1.

Dari perhitungan diatas maka Ftabel sebesar 4,15

Berikut hasil uji F (simultan) pada SPSS.

Tabel 4.20 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1098,142	3	366,047	124,073	,000 ^b
Residual	91,458	31	2,950		
Total	1189,600	34			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMINAN, KOMPENSASI, PENGAWASAN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Dari tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 124,073 dengan tingkat signifikan 0,000 dan disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar $124,073 > \text{nilai } f_{tabel} \text{ } 4,15$, sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinas (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,916	1,71763

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMINAN, KOMPENSASI, PENGAWASAN KERJA

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.00

Berdasarkan tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa angka Adjusted R Square 0,916 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 91,6% Disiplin Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Pengawasan, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan sedangkan sisanya ($100\% - 91,6\% = 8,4\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lain.

B. Pembahasan

Pembahasan ini mengacu pada penjelasan dari hasil serta menjawab hipotesis penelitian ini mengenai pengaruh yang diberikan antara Pengawasan, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Kemudian hasil penelitian dibandingkan dengan penelitian sebelumnya

a. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa pengawasan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,754 sedangkan t_{tabel} 1,695 ($t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,695$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a1} diterima, sehingga semakin tinggi pengawasan dari perusahaan maka semakin tinggi disiplin kerjanya,

begitu sebaliknya semakin rendah seseorang pengawasan kerja akan menurunkan kedisiplinannya.

Bentuk pengawasan kerja pada PT Indako Trading Coy Binjai dengan melakukan evaluasi apakah target perusahaan berhasil dicapai atau tidak. Evaluasi dilakukan dengan mengukur bekerja sama memenuhi target, waktu memenuhi target, dan dukungan perusahaan agar target terpenuhi. Pengaruh yang diberikan oleh pengawasan kerja berdampak pada karyawan yang akan bekerja secara disiplin. karyawan dapat bekerja dengan giat, serta berhati-hati dalam bekerja. Tetapi begitu sebaliknya apabila pengawasan rendah akan menyebabkan karyawan bekerja kurang maksimal.

Pada penelitian Clarisa (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara pengawasan kerja dengan disiplin kerja. Kemudian penelitian didukung oleh Hasibuan (2022) bahwa pengawasan atasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Rantau prapat.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,202 sedangkan t_{tabel} 1,695 ($t_{hitung} 5,202 > t_{tabel} 1,695$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Disiplin Kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} diterima, sehingga kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan PT Indako Trading Coy Binjai.

PT Indako Trading Coy saat ini sudah memberikan kompensasi secara tepat dan benar. Kompensasi yang mencakup gaji sesuai Upak Minimum Regional (UMR), insentif yang cukup serta fasilitas kerja yang layak yang diperoleh oleh setiap karyawan. Sehingga disimpulkan bahwa kompensasi yang cukup tersebut mempengaruhi perilaku seseorang karyawan untuk mendorong berdisiplin atau tidak.

Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Clarisa (2022) bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Divisi Promotor CV. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya. Kemudian penelitian Aeni (2022) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawannya.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,255 sedangkan t_{tabel} 1,695 ($t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 1,695$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a3} diterima. Semakin tinggi gaya kepemimpinan seseorang pimpinan maka semakin tinggi disiplin kerjanya, begitu sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan menurunkan disiplin kerjanya.

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin juga sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas

bawahannya serta mengkoordinasikan tujuan bawahan dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Pada PT Indako Trading Coy, gaya kepemimpinan yang paling dominan yaitu kepemimpinan partisipatif yaitu seorang pemimpin dengan bawahannya membentuk pemecahan masalah dan bekerja sama sebelum mengambil keputusan. Tindakan musyawarah tersebut yaitu mempertimbangkan pemberian Surat Peringatan (SP) yang dibicarakan terlebih dahulu kepada karyawan bersangkutan agar tidak salah mengambil keputusan yang bisa merugikan kedepannya.

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian Rusmansyah (2022) kepemimpinan berpengaruh besar terhadap disiplin kerja. Kemudian pada penelitian Aeni (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja. Selanjutnya menurut penelitian Prastya dan Sunata (2022) jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik maka disiplin kerja karyawan juga baik.

d. Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa Pengawasan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. F_{hitung} sebesar 124.073 dengan tingkat signifikan 0,000 dan disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 124,073 > nilai F_{tabel} 4,15. Sehingga artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pengawasan (X_1), variabel Kompensasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel dependen Disiplin Kerja (Y). Maka disimpulkan bahwa H_{a4} pada

penelitian ini diterima. Pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut senilai 91,4%.

Tingginya pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan pada pada karyawan PT Indako Trading Coy Binjai mampu meningkatkan disiplin kerjanya. Adanya pengawasan dalam bekerja, balas jasa yang cukup dan sesuai serta pentingnya peran pemimpin dalam bertindak dapat dapat membentuk perilaku seorang karyawan untuk disiplin dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda dan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja dengan nilai 2,754 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 2,754 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar $0,010 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengawasan akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan PT Indako Trading Coy Binjai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,202 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 5,202 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap Disiplin Kerja Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berperan penting pada disiplin kerja pada karyawan PT Indako Trading Coy Binjai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,255 sedangkan t_{tabel} 1,695 (t_{hitung} 3,255 > t_{tabel} 1,695) dengan tingkat signifikan sebesar $0,003 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan PT Indako Trading Coy Binjai.
4. Pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dengan nilai determinan (*Adjusted R²*)

sebesar 91.4%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan, kompensasi dan gaya kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pada untuk bersikap disiplin.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, penulis mengemukakan saran diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

1. Bagi karyawan PT Indako Trading Coy Binjai agar lebih meningkatkan disiplin kerja dengan membudayakan untuk manajemen waktu baik saat datang bekerja, saat bekerja dan saat pulang kerja.
2. Mempertahankan pengawasan dengan ketat dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya pengawasan yang efektif dan efisien pada suatu organisasi maka disiplin kerja meningkat untuk mencapai tujuan.
3. Sebaiknya perusahaan menyediakan asuransi kecelakaan bagi para karyawan yang bekerja dekat dengan kondisi bahaya, agar karyawan merasa dalam keadaan tenang dan aman.
4. Pentingnya seorang pemimpin dalam mengendalikan perannya dalam bertindak mengambil keputusan dan memberikan arahan kepada bawahannya agar dapat dibimbing dan arahan yang lebih intensif terutama untuk membentuk sikap disiplin karyawan. Dengan demikian akan dapat mencapai tujuan karir yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdiyanto, et al. 2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214
- Arikunto, Suharsimi. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian program Yogyakarta: Pustaka Pelajar*
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Daulay, R., Pasaribu, H., Putri, L., & Astuti, R. (2017). *Manajemen. Medan: Lembaga Penelitian dan Penilisan Karya Ilmiah AQLI.*
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS Edisi Sembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Heidjrachman, Ranupandojo, & Suad Husnan, (2016). *Manajemen Personalia, Edisi III. Yogyakarta: BPFE.*
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.

- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- NASUTION, L. N., RUSIADI, A. N., & PUTRI, D. 2022. IMPACT OF MONETARY POLICY ON POVERTY LEVELS IN FIVE ASEAN COUNTRIES.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Panggabean, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riinawati. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Simamora, Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- RUSIADI, S., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). DYNAMIC RATIONAL EXPECTATIONS MODEL AND COVID-19 ON MONEY DEMAND IN CARISI COUNTRIES.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- SUHENDI, RUSIADI., NOVALINA, A., NST, N., EFENDI, B., & NST, P. (2022). POST-COVID-19 ECONOMIC STABILITY CHANGES IN NINE COUNTRIES OF ASIA PACIFIC ECONOMIC COOPERATION.
- Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Jurnal :

- Aeni, D. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(9), 3186-3198.
- Clarisa, S., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Divisi Promotor Cv. Lentera Galuh R Leuwidahu Tasikmalaya). *Journal of Indonesian Management (JIM)*, 2(3), 483-488.
- Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119-130.
- Harianto, A. S. (2020). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), hal. 672–683. doi: 10.35794/emba. v8i1.28037.
- Hasibuan, R. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Egawai Pada Kantor Pengadilan Agama Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 2(2), 274-282.
- Mokedo, A., Mahmud, M., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(2), 185-192.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84
- Prastya, K. P. D., & Sunata, I. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235-245.
- Rahmat, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT. Mahkota Pelita Hati di Jakarta. *JHIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(7), 2615-2623.
- Rusmansyah, W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan PNS Badan Pendapatan Daerah Provinsi Riau. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(3), 239-245.

- Saputri, F. I., & Wahyuningsih, T. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pengawasan terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2(2), 245
- Surya, E. D., Aditi, B., & Saragih, M. G. (2020). The Effect of Experiential Marketing on Customer Loyalty with Satisfaction as an Intervening Variables. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1, Novembe), 103-108.
- Wenas, R., Langkai, J., & Dilapanga, A. R. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Administro: Jurnal Kajian Kebijakan dan ilmu Administrasi Negara*, 4(1), 19-28.