

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana
Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**DWI FAILATUL MAGHFIROH
NIM. 145030201111059**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018**

TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

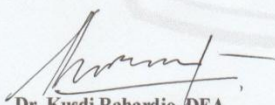
Hari : Rabu
 Tanggal : 23 Mei 2018
 Pukul : 08.00 WIB
 Skripsi atas nama : Dwi Failatul Maghfiroh
 Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun.

Dan dinyatakan
LULUS

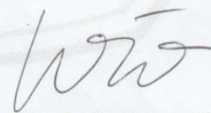
MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota



Dr. Kusdi Rahardjo, DEA
 NIP. NIP. 19570127 198403 1 001



M. Cahyo Widyo Sulistyvo, SE, MBA
 NIP. 2013048303181001

Anggota



Yudha Prakasa, S.AB, M.AB
 NIP. 19870127 201504 1 004

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam makalah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini terbukti terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 04 Mei 2018



Dwi Failatul Maghfiroh
NIM. 145030201111059

CURICULUM VITAE

Nama : Dwi Failatul Maghfiroh
 Tempat, Tgl Lahir : Magetan, 10 Januari 1996
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Kewarganegaraan : Indonesia
 Status : Belum Menikah
 Alamat Sekarang : Ds. Klurahan Rt/Rw 001/002 Kec.
 Kartoharjo Kab. Magetan
 Telephone : 085736144892
 Email : Failatuldwi@gmail.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

- MI Nurul Islam Klurahan (Berijazah) : 2002 - 2008
- SMPN 1 Barat (Berijazah) : 2008 - 2011
- SMAN 1 Maospati (IPS) (Berijazah) : 2011 - 2014
- Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya (Berijazah) : 2014 - 2018

KEMAMPUAN

- Mampu mengoperasikan Microsoft Office dengan baik
- Mampu mengoperasikan Microsoft Power Point dengan baik
- Mampu mengoperasikan Microsoft Exel dengan baik
- Mampu berbahasa Indonesia dan Inggris
- Mampu mengoperasikan internet

PENGALAMAN KERJA

- Melakukan magang di PT INKA (Persero) Madiun
- Melakukan penelitian Skripsi di PT INKA (Persero) Madiun

PENGALAMAN ORGANISASI

- Anggota Osis : 2012
- Bendahara Karang Taruna Ds. Klurahan : 2015

UCAPAN TERIMA KASIH

Kupersembahkan skripsi ini untuk orang tercintai dan tersayang atas kasihnya yang berlimpah.

Teristimewa Ayahanda dan Ibunda tercinta dan tersayang

Kupersembahkan skripsi ini kepada kalian atas kasih sayang dan bimbingan serta doa-doa yang negkau panjatkan selama ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga hasil dan perjuangan saya selama ini dapat berbuah hasil yang manis. Semangat yang terus berkobar dalam diri saya agar sanggup menghadapi dunia luar yang sebenarnya. Selama ini saya menempuh pendidikan dan kini tiba saatnya saya akan membuktikan kepada kalian bahwa saya siap membuka lembaran baru sebagai seorang yang bertanggung jawab dan berkarya bagi kepentingan banyak orang.

RINGKASAN

Maghfiroh, Failatul, Dwi (2018), **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap disiplin karyawan (Y) secara simultan dan parsial.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah *explanatory research* dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 291 karyawan bagian produksi PT INKA (Persero) Madiun. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 75 karyawan bagian produksi yang meliputi divisi Finishing dan Fabrikasi PT INKA (Persero) Madiun. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil simultan nilai F hitung sebesar 47,100. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 72) adalah sebesar 3,124. Karena F hitung $>$ F tabel yaitu $47,100 > 3,124$ atau nilai sig F ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Disiplin Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2)).

Berdasarkan uji t antara X_1 (Gaya kepemimpinan) dengan Y (Disiplin Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,216. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,216 > 1,993$ atau nilai sig t ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Gaya kepemimpinan) terhadap Disiplin Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya kepemimpinan atau dengan meningkatkan Gaya kepemimpinan maka Disiplin Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Berdasarkan Hasil t test antara X_2 (Kompensasi) dengan Y (Disiplin Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,793. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,793 > 1,993$ atau nilai sig t ($0,000$) $<$ $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Disiplin Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi atau dengan meningkatkan Kompensasi maka Disiplin Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi. Disiplin Karyawan

SUMMARY

Maghfiroh, Failatul, Dwi (2018), **Influence of Leadership Style and Compensation to Employee Discipline (Study on Employee Production Section of PT INKA (Persero) Madiun)**, Dr. Kusdi Rahardjo, DEA.

This study aims to examine and analyze the influence of leadership style (X_1) and compensation (X_2) on employee discipline (Y) simultaneously and partially.

Type of this research is explanatory research and using quantitative approach. The population in this study amounted to 291 employees of the production department in PT INKA (Persero) Madiun. The number of samples taken as many as 75 employees of production department that includes Finishing and Fabrication division of PT INKA (Persero) Madiun. Data analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

Based on simultaneous result, the value of F count equal to 47,100. While F table ($\alpha = 0.05$; db regression = 2; residual db = 72) is 3.124. Because F count > F table is $47,100 > 3,124$ or sig F value $(0,000) < \alpha = 0.05$ then regression analysis model is significant. This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted so it can be concluded that the dependent variable (Employee Discipline) can be significantly influenced by the independent variable (Leadership style (X_1), Compensation(X_2)).

Based on t test between X_1 (Leadership style) and Y (Employee Discipline) show that t count = 3,216. While t table ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) is equal to 1,993. Because t count > t table is $3.216 > 1.993$ or sig t value $(0.000) < \alpha = 0.05$ then influence of X_1 (Leadership style) to Employee Discipline is significant. This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted so it can be concluded that Employee Discipline can be significantly influenced by Leadership Style or by increasing the Leadership Style then Employee Discipline will experience improvement significantly. Based on the result of t test between X_2 (Compensation) with Y (Employee Discipline) shows that t count = 4,793. While t table ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) is equal to 1,993. Because t count > t table is $4.793 > 1.993$ or sig t value $(0.000) < \alpha = 0.05$ then the effect of X_2 (Compensation) on Employee Discipline is significant at alpha 5%. This means that H_0 is rejected and H_1 is accepted so it can be concluded that Employee Discipline can be significantly affected by Compensation or by increasing Compensation then Employee Discipline will increase significantly.

Keywords : Leadership Style, Compensation, Employee Disciplin

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT INKA (Persero)). Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis (SAB) Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud dan selsesai tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr Bambang Supriono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieq, M.BA selaku Ketua Jurusan Administrasi Binis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S. Sos., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

4. Bapak Ari Darmawan, Dr, S.AB., M.AB. selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, DEA. Selaku dosen pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing, memberi semangat, mengarahkan dan mendorong penyusunan skripsi sampai selesai.
6. Seluruh dosen pengajar Administrasi Bisnis dan civitas akademika yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Ibu Erlinda Permata sari selaku Manajer Pengembangan SDM PT INKA (Persero) yang telah memberikan ijin penelitian dan membantu proses penelitian
8. Bapak ibu dan keluarga yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Mas Ibrahim Widiatmoko terimakasih telah senantiasa menyemangati, mendukung, membantu, berkorban selama proses penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman satu bimbingan skripsi dari bimbingan Bapak Kusdi yang senantiasa mendukung mulai awal hingga selesainya skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya ririn, анги, adnin, anis dan dwi pratiwi yang selalu ada dan mendengarkan keluh kesah ketika menyelesaikan skripsi.

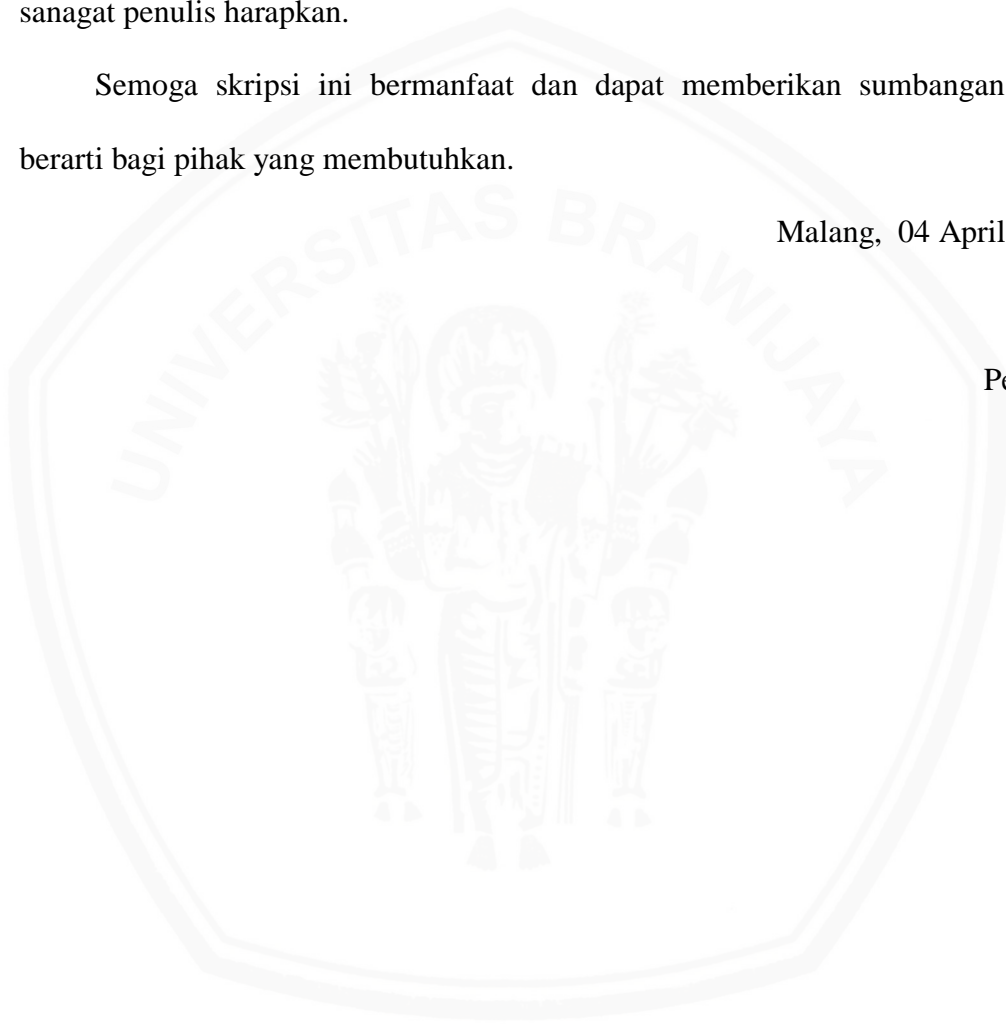
Semoga segala bantuan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam

penyusunan skripsi ini baik dalam teknik penyajian maupun dalam pembahasan. Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sanagat penulis harapkan.

Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan tang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 04 April 2018

Penulis



DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris	
1. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Tinjauan Teoritis	
1. Gaya Kepemimpinan	
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
b. Tipe Gaya Kepemimpinan.....	12
c. Fungsi Kepemimpinan.....	13
d. Macam-macam Gaya Keepemimpinan	15
2. Kompensasi	
a. Pengertian Pengertian Kompensasi	15
b. Kepentingan Kompensas Pegawai	16
c. Asas Kompensasi.....	17
d. Faktor yang Memepengaruhi Kebijakan Kompensasi.....	18
e. Bentuk-bentuk Kompensasi Pegawai	19
3. Disiplin	
a. Pengertian Disiplin	20

b. Indikator Disiplin.....	22
c. Macam-macam Disiplin	25
d. Pentingnya Disiplin Kerja	25
e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	27
C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Karyawan.....	29
D. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Karyawan.....	30
E. Model Konsep dan Model Hipotesis	
1. Model Konseptual	31
2. Model Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Variabel, Definisi Operasional, dan Pengukuran	
1. Variabel	34
2. Definisi Operasional.....	35
3. Skala Pengukuran	41
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	
1. Populasi	41
2. Sampel	42
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Jenis Data.....	45
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Validitas.....	46
2. Reliabilitas.....	47
H. Teknik Analisis Data	
1. Analisis Linier Berganda.....	48
2. Uji Hipotesis	48
a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Hipotesis Serentak (Uji F).....	49
3. Uji Asumsi Klasik	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah PT INKA (Persero).....	56
2. Visi dan Misi PT INKA (Persero).....	57
3. Tujuan Perusahaan.....	58
4. Deskripsi Logo PT INKA (Persero).....	58
5. Struktur Organisasi	58
6. Lokasi Penelitian	60
7. Jam Operasional	60
B. Deskripsi Karakteristik Responden	60

C. Analisis dan Interpretasi	
1. Analisis Deskriptif.....	62
a. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	64
b. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X_2).....	70
c. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan (Y).....	75
2. Uji Asumsi Klasik	80
a. Uji Normalitas	80
b. Uji Multikolinieritas	82
c. Uji Heterokedastisitas.....	83
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	
a. Uji Validitas	85
b. Uji Reliabilitas.....	87
4. Analisis Regresi Linear Berganda	88
a. Persamaan Regresi	88
b. Koefisien Determinasi (R^2)	89
D. Pengujian Hipotesis	
1. Hipotesis F test (Serempak).....	90
2. Hipotesis t (Parsial)	91
a. Hipotesis I.....	91
b. Hipotesis II	92
E. Pembahasan Hasil Penelitian	
1. Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan	93
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Karyawan	94
3. Pengaruh Kompensasi (X_2) Terhadap Disiplin Karyawan (Y)	96
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
2.1	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang	10
2.2	Tipe Kepemimpinan.....	13
3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian	39
3.2	Skala Likert	41
3.3	Jumlah Karyawan Produksi PT INKA (Persero)	42
3.4	Penentuan Jumlah Sampel Penelitian Tiap Divisi	44
4.7	Jam Operasional Perusahaan.....	60
4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	61
4.9	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.10	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
4.11	Tabel Kategori Nilai <i>Mean</i>	64
4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan.....	64
4.13	Keterangan Variabel Gaya Kepemimpinan	65
4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan	70
4.15	Keterangan Variabel Kompensasi.....	70
4.16	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan	75
4.17	Uji Normalitas.....	81
4.19	Hasil Uji Multikolinieritas	83
4.21	Hasil Uji Validitas.....	86
4.22	Hasil Uji Reliabilitas	87
4.23	Rekapitulasi Hasil Regresi	88

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
2.3	Model Konseptual Penelitian	31
2.4	Model Hipotesis	31
4.1	Logo Perusahaan	58
4.2	Struktur Organisasi PT INKA (Persero)	59
4.3	Struktur organisasi Divisi <i>Finishing</i> PT INKA (Persero)	59
4.4	Struktur Organisasi Divisi Fabrikasi PT INKA (Persero).....	60
4.18	Normal p-p Plot Of Regression Standardized Residual.....	82
4.20	Hasil Uji Heterokedassitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1
2.	Jawaban Kuesioner data mentah	4
3.	Frekuensi Hasil Jawaban Responden	11
4.	Uji Validitas dan Reliabilitas	18
5.	Uji Asumsi Klasik	21
6.	Uji Regresi Linier Berganda	21

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi di era saat ini menghadapi lingkungan bisnis yang mengalami perkembangan relatif cepat dimana persaingan di dunia bisnis semakin ketat yang berdampak pada aktivitas kerja di suatu perusahaan. Setiap aktivitas akan diselaraskan sesuai dengan teknologi dan informasi. Perusahaan akan beradaptasi dengan cara meningkatkan kinerja agar bisa unggul dan bersaing. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, karena dengan keahlian dan ketrampilan manusia operasional perusahaan dapat berjalan sesuai visi misi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting perusahaan karena merupakan penggerak utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Mengingat penting dan vitalnya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan usaha

pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan dan mengkoordinasi karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sangat penting bagi seorang pemimpin menetapkan gaya kepemimpinan agar selaras dengan visi, misi bawahan serta pekerjaan yang ada diperusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskan perilaku kinerja agar meningkat. Salah satu peningkatan kinerja yang baik adalah disiplin kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Rivai dan Mulyadi (2009:42) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya”. Pemimpin harus menjadi contoh untuk bawahannya karena dengan memberi contoh sikap disiplin yang baik maka bawahan akan meniru sikap pimpinan. Disiplin karyawan di perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan akan menguntungkan perusahaan karena dengan keefektifan disiplin di perusahaan akan menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan, salah satu diantara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi *creator* (pencipta) dan *motivator* (pendorong) bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang dapat memacu peningkatan disiplin kerja karyawannya. Disiplin kerja sangat erat kaitannya dengan hal-hal yang bersifat aturan ataupun larangan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh Hadikusumah (2001:115) bahwa disiplin

kerja adalah suatu 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-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Aturan tersebut merupakan salah satu adat maupun ciri khas dari suatu perusahaan. Aturan yang diterapkan oleh perusahaan pasti akan ada perbedaan dengan aturan yang ada di perusahaan lain, apabila karyawan mematuhi aturan yang telah ditetapkan dan menjalankan disiplin dengan baik maka pekerjaan yang dilakukan akan berjalan dengan lancar dan akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggarmaka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik, dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian 2002) dalam (Sutrisno edy 2014).

Sedarmayanti, (2010) berpendapat bahwa, “Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal”. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan,

semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintahan maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Keith Davis dan Werther W.B., 1986) dalam Mangkuprawira (2002:203). Kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang atau karyawan, oleh karena itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing, dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

PT INKA (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang industri manufaktur sarana kereta api dan transportasi terpadu pertama di Asia Tenggara, INKA adalah singkatan dari Industri Kereta Api. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1981 yang memproduksi kereta api mulai dari kelas ekonomi hingga eksekutif. Berpengalaman selama lebih 30 tahun PT INKA (Persero) telah menjawab kebutuhan zaman akan alat transportasi yang nyaman, aman dan berkualitas. Penguasaan teknologi menjadi syarat untuk menghasilkan produk yang inovatif dan memenuhi kebutuhan khusus konsumen.

Disiplin karyawan pada perusahaan akan menentukan bagaimana jalannya suatu organisasi, karena karyawan adalah penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Disiplin disini adalah ketepatan waktu dan menaati peraturan yang

telah ditetapkan oleh perusahaan, khususnya pada karyawan bagian produksi PT INKA (Persero). Kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Bagian produksi dalam suatu perusahaan merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting karena apabila kegiatan produksi dalam suatu perusahaan terhenti maka kegiatan dalam perusahaan tersebut akan terhenti pula karenanya, itulah yang menyebabkan produksi dikatakan sebagai dapurnya perusahaan, sehingga karyawan pada bagian produksi harus selalu menjunjung tinggi dan menerapkan disiplin dengan baik karena menurut Menurut Gary Dessler (2007:194), tujuan disiplin ialah untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam pekerjaan (berhati-hati didefinisikan sesuai peraturan dan perundang-undangan), karena pada bagian produksi ini bekerja untuk memproduksi barang dengan tepat waktu, karyawan bekerja menggunakan alat-alat berat yang tentunya harus sangat berhati-hati dengan cara menaati peraturan perusahaan menerapkan SOP dalam menggunakan alat-alat berat, jika karyawan mengabaikan SOP atau peraturan perusahaan maka salah satu resiko yang akan ditanggung adalah kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan terganggunya kinerja karyawan di perusahaan. Salah satu faktor sikap disiplin karyawan menurut Hasibuan (2004:194), adalah Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karenan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan

teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula, serta balas jasa atau kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula, untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, jadi balas jasa atau kompensasi berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa atau kompensasi semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik kesimpulan untuk melakukan penelitian di bagian produksi yang meliputi divisi *finishing* dan fabrikasi di PT INKA (Persero) Madiun yang berlokasi di Jl Yos Sudarso No. 71 Madiun dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan (Studi Pada Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero))”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah pokok dalam penelitian yang diangkat adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun?
2. Bagaimana Pengaruh variabel Kompensasi terhadap variabel Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun?
3. Bagaimana pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang hasilnya lebih signifikan dan positif terhadap Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan inti permasalahan yang telah disebutkan diatas yaitu :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi yang hasilnya lebih signifikan dan positif terhadap Disiplin Karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun?

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi acuan referensi dan tambahan referensi bagi kalangan akademis perkembangan Ilmu Administrasi Binsis khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Karyawan.

2. Kontribusi Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi PT INKA (Persero) dalam peningkatan disiplin karyawan di perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I Pendahuluan :

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, kontribusi penelitian, tujuan penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Pustaka :

Bab II mengemukakan tentang landasan teori yang digunakan, hubungan antar variabel, model konseptual, dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian :

Bab III ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan peneliti, yaitu lokasi penelitian, pendekatan yang digunakan peneliti, penjabaran variabel penelitian, populasi dan sampel, metode penelitian, serta validitas dan reliabilitas.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan :

Bab IV ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, analisis dan interpretasi, hasil pengolahan data melalui SPSS, validitas dan reliabilitas serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran :

Bab V menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Penelitian Terdahulu

a. Muttaqin, Suryafitra (2012)

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja karyawan (Study pada PT PLN (Persero) area Pelayanan Malang). Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* dan pendekatan kuantitatif, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sampel yang diambil sebanyak 75 orang karyawan PT PLN (Persero) pelayanan Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, dan hasil penelitian secara parsial variabel perilaku tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sedangkan variabel perilaku hubungan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan .

b. Sari, Bakri & M.Diah (2015)

Penelitian ini berjudul pengaruh linier berganda, metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan

Sumatera Selatan. Sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu kuesioner, analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier ganda dengan hasil menunjukkan bahwa kompensasi dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan di Sumatera Selatan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yang merupakan korelasi positif antara kompensasi dan disiplin kerja.

Tabel 2.1 : Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

Aspek perbedaan atau persamaan	Muttaqin, Mukzam, Mayowan (2016)	Sari, Bakri, Diah (2015)	Dwi (2018)
Judul	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan	Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan
Lokasi	Studi pada PT PLN (Persero) area Pelayanan Malang	Studi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan	Studi pada pegawai bagian produksi PT INKA (Persero)
Jenis Penelitian	<i>Explanatory research</i>	<i>Explanatory research</i>	<i>Explanatory research</i>
Variabel yang diteliti	Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja karyawan	Variabel bebasnya yaitu kompensasi, sedangkan variabel terikat adalah disiplin kerja pegawai	Variabel bebasnya yaitu gaya kepemimpinan dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah disiplin kerja karyawan

Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini bahwa variabel perilaku tugas dan perilaku hubungan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dari Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan di Sumatera Selatan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, yang merupakan korelasi positif antara <i>compesation</i> dan disiplin kerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersamaan dan dominan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan
------------------	---	---	--

Sumber : Data Diolah (2018)

B. Tinjauan Teoritis

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut (Robbins, 2006), “Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”. Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacob & Jacques, 2008). Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang. (Ivancevich, et. al, 2008). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Kartono, 2005). Kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi dari seorang individu terhadap orang lain untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Berdasarkan dari definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Koontz, et. al. (1990) dalam Wilson (2012:339) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pengaruh, seni, atau proses mempengaruhi orang-orang sehingga mereka akan berusaha dalam mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Robbins(2006) dalam Wilson (2012:339) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memngaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

Rivai dan Mulyadi (2009:42) menyatakan “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategis, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya”. Definisi gaya kepemimpinan menurut Thoha (2009:49) adalah “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat”, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda satu sama lain. Herujito (2006:188) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekan kepemimpinnya.

b. Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2009:36) dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dengan polanya masing-masing”. Gaya kepemimpinan tersebut merupakan dasar dalam

mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memilih tiga pola dasar, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- b. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama.
- c. Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan ketiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter
Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.
2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas
Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya mengfungsikan dirinya sebagai penasihat.
3. Tipe Kepemimpinan Demokratis
Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

Tabel 2.2. : Tipe Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan	Pendekatan
Otoriter	Kekuasaan pada pemimpin
Bebas kendali	Kekuasaan pada bawahan
Demokratis	Kekuasaan pada bawahan

Sumber: Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Rivai dan Mulyadi (2009)

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:34) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi intruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan ini efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap selanjutnya dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi ini dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi partisipasi

Dalam melaksanakan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, naik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahawa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat

diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksananya belangsung sebagai berikut:

1. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja.
2. Pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas.
3. Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berpikir dan mengeluarkan pendapat.
4. Pemimpin harus mengembangkan kerja sama yang harmonis.
5. Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggung jawab masing-masing.
6. Pemimpin harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggung jawab.
7. Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali.

d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Dalam suatu penelitian Cartwright & Zander (dalam Bass,1990) disebutkan bahwa terdapat dua gaya kepemimpinan, yaitu :

- a. Gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*)
Pemimpin berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilakukan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam hal ini pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.
- b. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented*)
Pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas. Dengan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk berprestasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan pegawai. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Menurut Hasibuan (2002), “Kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan”.

Andrew E. Sikula (1981:283) dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji yang digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Keith Davis dan Werther W.B., 1986) dalam Mangkuprawira (2002:203). Simamora (2004) mengatakan bahwa. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya, namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka. Wilson Bangun (2002:255) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

b. Kepentingan Kompensasi Pegawai

Menurut Mangkunegara (2001:85), “Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan”.

Perusahaan sangat perlu kompensasi karena merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai, maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai.

Kompensasi yang diberikan pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi, hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai.

c. Asas Kompensasi

a. Asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan,

tanggung jawab, jabatan, pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

d. **Faktor yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi**

Ada 6 faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

Hal ini sesuai dengan pendapat Leon C. Megginson (1981:401) dalam Mangkunegara (2001:84) yang mengemukakan bahwa “ *The major favtors that affect an organization’s compensation policies and practices are: 1) Government factors, 2) collective bargaining, 3) standart and cost living, 4) comparable wage, 5) supplyand demand, and 6) ability to pay.*

a. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

b. Penawaran Bersama antara perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan di perusahaan.

c. Standart dan Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standart dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi

antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

- d. **Ukuran Perbandingan Upah**
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja dan ukuran perusahaan.
- e. **Permintaan dan Persediaan**
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
- f. **Kemampuan Membayar**
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

e. **Bentuk-Bentuk Kompensasi Pegawai**

Menurut Wilson (2012:255) bentuk kompensasi finansial yaitu:

Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi finansial dibagi menjadi 2, yaitu:

- a. **Kompensasi langsung**
Kompensasi yang dibayarkan secara langsung dalam bentuk gaji pokok (base payment) yaitu gaji dan upah maupun berdasarkan kompensasi variabel yaitu kinerja (bonus dan insentif).
- b. **Kompensasi Tidak Langsung**
Kompensasi yang dibayarkan dibayarkan dalam bentuk uangtetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi di masa yang telah disepakati sebelumnya, misanya: jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, cuti tahunan , berbagi tunjangan.

Menurut Menurut Mondy et al., (1993:442-443)Kompensasi Non Finansial adalah Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan / atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Jenis kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima dari melakukan tugas pekerjaan yang terkait. Bentuk kompensasi non finansial ini melibatkan lingkungan psikologis dan / atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Bentuk kompensasi ini termasuk:

- a. **Pekerjaan**

Tugas menarik, tantangan, tanggung jawab, kesempatan untuk mendapat pengakuan, rasa pencapaian, peluang kemajuan (berkembang).

b. Lingkungan Pekerjaan

Kebijakan yang baik, pengawasan yang kompeten, Rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, waktu luang, *Flexitime*, pembagian kerja, kompensasi kafetaria.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Keith Davis (1985:366) mengemukakan bahwa “ *Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2005:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, jadi dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegaskan dalam suatu organisasi perusahaan.

(Sedarmayanti, 2010:10) berpendapat bahwa Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor

utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja adalah suatu 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-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hadikusumah (2001:115)

Menurut Singodimejo (2002) dalam (Edy Sutrisno,2014:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan Terry (dalam Tohardi,2012) dalam bukunya (Sutrisno,2014:87) mengungkapkan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan, agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suwatno (2001:228).

Menurut Siagian (2002) dalam (Sutrisno, 2014:86) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
4. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

b. Indikator Disiplin

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2004:194), diantaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya

Akan tetapi, jika pekerjaannya itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: karyawan yang berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Di sinilah letak pentingnya asas *the right man in the place and the right man in the right job*.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karenan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku disiplin karyawan akan berkurang.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan bawahannya. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

8. Hukuman Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Manajer harus berusaha menciptakan susana hubungan kemanusiaan yang serasi sertata mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Menurut Soejono (2000), menyatakan indikator yang dapat digunakan untuk mengkaji disiplin kerja pegawai adalah:

1. Ketepatan waktu `

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan terartur, dengan begitu dapat dikatakan bahwa kantor memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas , membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

c. **Macam-Macam Disiplin**

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu :

a. **Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada di organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika istem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. **Disiplin korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

d. **Pentingnya Disiplin Kerja**

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisien, dan meningkatkan produktivitas serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Disamping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang, dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidakdisiplinan dalam bekerja. Disiplin juga berguna untuk mengatasi kesalahan kerja dan keteledoran dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan karena kurang hati-hati melaksanakan pekerjaan.

Disiplin kerja juga melatih bagi karyawan atau pekerja untuk tidak terlambat dalam melaksanakan tugasnya dan terlalu cepat meninggalkan pekerjaan. Ini semua disebabkan karena kemalasan seorang karyawan. Disiplin kerja juga bisa disebabkan karena salah penafsiran atau salah pengertian sehingga timbul rasa malas, segan untuk bekerja dan lain sebagainya.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikat baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Tohardi,2002) dalam (Edy Sutrisno,2014:88).

Mengingat sifat manusia yang tidak sempurna, maka program perusahaan salah satunya adalah disiplin kerja, itu harus diutamakan dan selalu digiatkan serta ditegakkan, dengan demikian seorang karyawan akan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi dikarenakan melaksanakan dan menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan disiplin, dengan demikian disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang dan kelancaran semua aktivitas perusahaan atau organisasi, agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan cepat dan tepat.

Ketidaksiplinan dan disiplin dapat menjadi panutan orang lain. Jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan atau pekerja akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin pegawai, karena lingkungan kerja akan

menjadi panutan bagi para pegawai. Jadi dapat disimpulkan disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis (Edy Sutrisno,2014:89).

e. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Suatu perusahaan dalam menegakkan disiplin kerja tentu ada yang melanggarnya. Maka dari itu pimpinan harus menerapkan sanksi bagi yang melanggar disiplin kerja tersebut agar bisa memperbaiki kinerjanya. Pelaksanaan sanksi tersebut antara lain:

1. Diberikan Surat Peringatan (SP)

Karyawan atau pekerja yang melanggar disiplin kerja harus diberi surat peringatan (SP) secara bertahap sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu peringatan pertama, dengan masa 6 bulan, dan apabila karyawan atau pekerja tersebut masih melakukan kesalahan lagi maka langsung diberikan surat peringatan(SP) yang ketiga, dan apabila karyawan atau pekerja tersebut masih melakukan kesalahan baru perusahaan mengambil tindakan diadakan pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan pemberian surat peringatan adalah agar karyawan atau pekerja yang melakukan kesalahan tersebut menyadari pelanggaran yang dilakukan itu akan berdampak kepada perusahaan yang tidak baik, juga akan berdampak kepada mereka bahwa dalam penilaian kinerja mereka akan dinilai tidak baik pula.

Karena dengan mereka sudah pernah mendapat surat peringatan tersebut maka akan dijadikan bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja yang akan datang.

2. Pemberian Sanksi Secepatnya

Apabila karyawan ada yang melanggar disiplin pada saat itu juga harus segera diberi surat peringatan atau sanksi, sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan. Memberikan surat peringatan ini dengan tujuan agar karyawan bersangkutan memahami sanksi yang berlaku di perusahaan. Apabila pimpinan lalai atau tidak peduli dengan karyawannya yang melanggar disiplin, maka akan berdampak melemahnya penegakan disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Disamping itu juga akan memberi peluang kepada karyawan yang sering melanggar disiplin, tidak takut atau jera terhadap peraturan melainkan akan diulangi lagi dengan kesalahan yang pernah dilakukan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Dalam pemberian surat peringatan kepada karyawan yang melanggar disiplin kerja harus konsisten. Dengan demikian karyawan akan menghargai dan menghormati peraturan pada perusahaan. Apabila terjadi pimpinan dalam pemberian surat peringatan tidak konsisten maka karyawan akan merasa ketidakadilan atau diskriminasi terhadap sesama karyawan, yang akan berdampak pada bukan taat pada peraturan tersebut melainkan karyawan akan melawan dengan peraturan yang ada. Dengan kata lain karyawan akan mengabaikan peraturan di perusahaan.

4. Pemberian Sanksi Harus Sesuai dengan Pelanggarannya

Dalam pemberian sanksi kepada karyawan harus sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Sebab sanksi itu ada yang berat dan

ringan, dalam pemberian sanksi tersebut tidak harus melalui tahapan peringatan pertama, kalau pelanggaran tersebut dianggap berat dan sangat merugikan perusahaan, contoh seorang karyawan melakukan kesalahan merusak mesin dengan sengaja, dan mesin tersebut sudah diperbaiki lagi sehingga mesin tersebut mati dengan waktu yang lama, sehingga secara material merugikan perusahaan yang sangat besar, kesalahan seperti inilah yang bisa langsung diberi peringatan yang berat, bahkan bisa langsung peringatan ke tiga atau di lakukan pemutusan hubungan kerja langsung.

5. Pemberian Sanksi Harus Sama

Dalam pemberian peringatan kepada karyawan harus sama atau adil dan tidak ada yang dibeda-bedakan dari tingkat karyawan yang paling bawah hingga karyawan yang paling tinggi, tua, muda, pria, wanita, semua harus diperlakukan sama tidak ada yang dibeda-bedakan. Dengan tujuan agar semua karyawan itu tahu bahwa disiplin itu untuk semua karyawan, dan akan diberlakukan dengan sanksi yang sama pula.

C. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Karyawan

Menurut (Rivai, 2010:825), disiplin kerja adalah suatu 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 mantaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Serta faktor yang mempengaruhi sikap disiplin karyawan adalah sikap atau perilaku pemimpin. Menurut Hasibuan (2004:194) bahwa Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

karyawan karenan pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan, dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

D. Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Karyawan

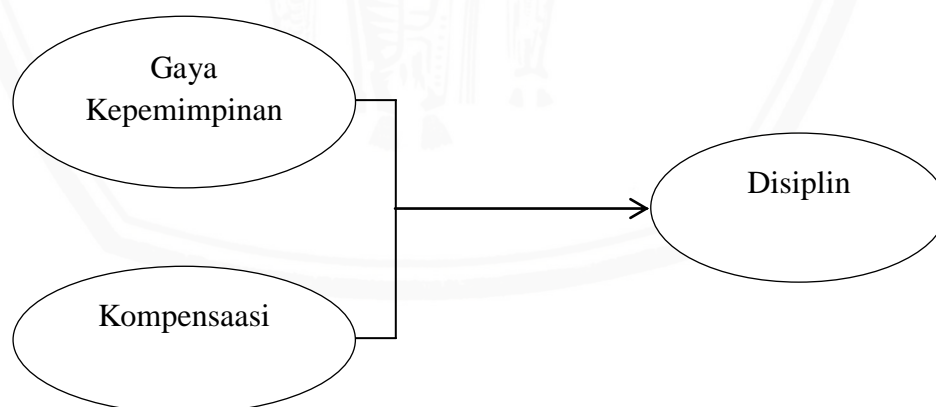
Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, lalu untuk mendorong karyawan mempunyai prestasi yang baik, dan tanggung jawab atas tugas dari perusahaan.

Menurut Hasibuan (2004:194) bahwa Balas jasa atau kompensasi (Gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka

akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa atau kompensasi kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

E. Model Konseptual

Berdasarkan pengkajian secara sistematis mengenai pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan, maka disusun model konsep sebagai dasar pembentukan. Untuk lebih jelasnya model konsep dapat dilihat gambar 2.3 berikut ini:

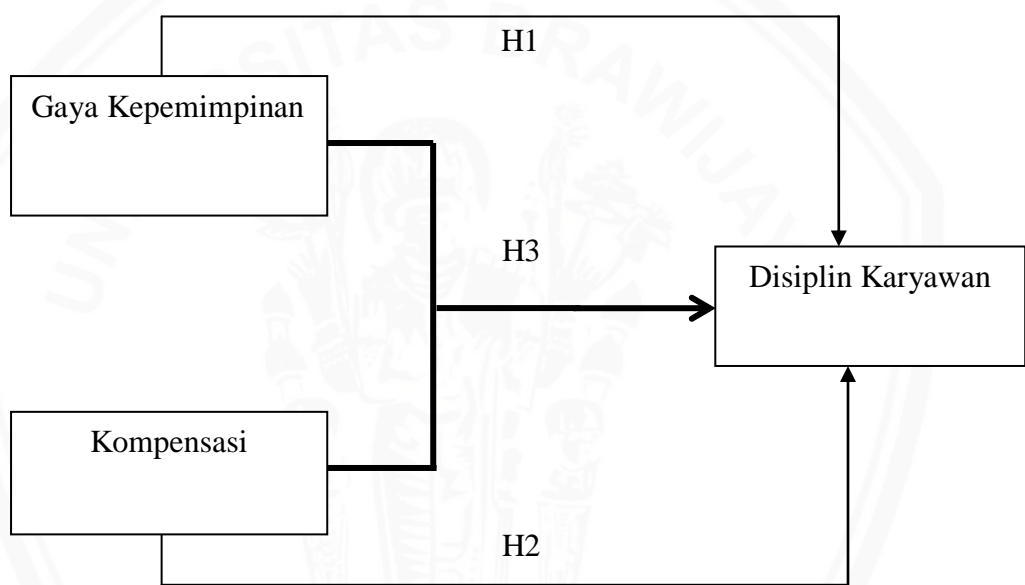


Gambar 2.3 Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti, 2018

F. Hipotesis

Menurut Sugiono (2015:64),“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris”.



Gambar 2.4 Model Hipotesis
 Sumber: Peneliti, 2018

Keterangan:

- : Pengaruh secara Simultan
- : Pengaruh secara Parsial

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₁ :Gaya kepemimpinan berpegaruh mempengaruhi disiplin Karyawan.

H₂ :Kompensasi secara parsial mempengaruhi disiplin karyawan

H₃ :Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai jenis penelitian penjelasan atau *explanatory*. Menurut Singaribuan dan Effendi (1995:5) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang meyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, oleh karena itu penelitian penelitian menggunakan variabel bebas gaya kepemimpinan dan kompensasi dan variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan pada PT INKA (Persero).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian diadakan pada karyawan bagian Produksi yaitu Divisi Fabrikasi dan *Finishing* di PT INKA (Persero) dengan alamat di Jalan Yos Sudarso No 71 Madiun Jawa Timur Indonesia Alasan penulis memilih lokasi penelitian pada karyawan bagian

produksi PT INKA Persero yaitu PT INKA (Persero) salah satu perusahaan BUMN dalam bidang transportasi yaitu memproduksi kereta api, tentunya disiplin karyawan di perusahaan akan selalu dijunjung tinggi dan selalu diterapkan khususnya pada bagian produksi yaitu divisi *Finishing* dan Fabrikasi karena pada divisi tersebut karyawan bekerja menggunakan alat-alat berat yang tentunya harus sangat berhati-hati dengan menaati peraturan perusahaan yaitu SOP penggunaan alat-alat, jika karyawan teledor dan tidak patuh (disiplin) menaati peraturan perusahaan maka resiko yang ditanggung adalah kecelakaan kerja yang berakibat mengganggu kinerja karyawan di perusahaan, sehingga disiplin karyawan harus dijunjung tinggi oleh karyawan khususnya pada divisi tersebut.

C. Variabel, Operasional Variabel, dan Skala Pengukuran

1. Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas (*independent variable*) :
 - a. Gaya Kepemimpinan (X_1)
 - b. Kompensasi (X_2)
2. Variabel terikat (*dependent variable*) :
 - a. DisiplinKaryawan (Y)

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46), definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Definisi operasional dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang akan meneliti variabel yang sama sebagai acuan untuk menggunakan metode pengukur yang sama atau berbeda.

Definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X_1) = Gaya Kepemimpinan

Pada penelitian ini variabel bebas (X_1) terdiri dari gaya kepemimpinan orientasi tugas ($X_{1.1}$) dan gaya kepemimpinan orientasi karyawan ($X_{1.2}$).

Operasional Variabel bebas sebagai berikut:

1. Gaya dengan orientasi tugas (*task oriented*)

Menurut Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990), “Pemimpin berorientasi tugas mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilakukan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam hal ini pemimpin lebih memperhatikan pelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan karyawan.

Pada variabel gaya kepemimpinan orientasi tugas mempunyai 2 indikator:

a. Intruksi pekerjaan

Pemimpin memberikan kritik dan saran proses pelaksanaan pekerjaan terhadap karyawan dan menjelaskan tentang batas waktu pelaksanaan tugas yang diberikan sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu sesuai yang diinstruksikan.

b. Pengawasan pekerjaan

Pemimpin selalu memberikan petunjuk atau arahan terhadap tugas yang telah diberikan kepada para karyawan serta pemimpin selalu mengawasi karyawan dalam proses penyelesaian tugas pekerjaan.

2. Gaya dengan orientasi karyawan (*employee oriented*)

Pemimpin berorientasi karyawan mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Mereka mendorong para anggota kelompok untuk melaksanakan tugas. Adanya kesempatan kepada para bawahan untuk berprestasi dalam pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan serta hubungan saling mempercayai dan menghormati dengan para anggota kelompok.

Pada variabel gaya kepemimpinan orientasi karyawan yang diadaptasi dari Cartwright & Zander mempunyai 2 indikator:

a. Pola kerjasama

Pemimpin dan karyawan harus saling berkonsultasi dalam hal menyelesaikan tugas pekerjaan sehingga akan terjadi pola kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan. Serta antara pemimpin dan karyawan harus saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Perhatian terhadap karyawan

Pemimpin memperhatikan kesejahteraan karyawan, misalnya dalam bentuk memberikan bonus kepada karyawan atas prestasi

yang telah dicapai. Pemimpin juga harus bersedia menerima usulan atau masukan dari bawahan.

c. Variabel bebas (X_2) = Kompensasi

Pada penelitian ini variabel bebas (X_2) terdiri dari kompensasi finansial ($X_{2.1}$) dan kompensasi non finansial ($X_{2.2}$). Operasional Variabel bebas sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial

Bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya Wilson (2012:255). Pada variabel kompensasi finansial yang diadaptasi dari Wilson mempunyai 2 indikator:

a. Kompensasi Finansial langsung

Gaji yang diterima karyawan setiap bulan, serta bonus dan insentif yang diberikan sesuai dengan target yang telah diselesaikan karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung

Jaminan sosial untuk karyawan serta pensiun yang diberikan sesuai kebijakan perusahaan. Serta mendapatkan cuti setiap tahun.

2. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan / atau fisik dimana orang tersebut bekerja. Jenis kompensasi non

finansial terdiri dari kepuasan yang diterima dari melakukan tugas pekerjaan yang terkait. Bentuk kompensasi non finansial ini melibatkan lingkungan psikologis dan / atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Pada kompensasi non finansial yang diadaptasi dari Mondy et al., (1993:442-443)) mempunyai 2 indikator:

a. Pekerjaan

Tugas menarik, tantangan, tanggung jawab, kesempatan untuk pengakuan, rasa pencapaian, peluang kemajuan.

b. Lingkungan Pekerjaan

Kebijakan yang baik, pengawasan yang kompeten, Rekan kerja yang menyenangkan, simbol status yang sesuai, kondisi kerja yang nyaman, waktu luang, *Flexitime*, pembagian kerja, kompensasi kafetaria.

d. Variabel terikat (Y) = Disiplin Karyawan

Pada penelitian ini variabel terikat (Y) terdiri dari disiplin kerja karyawan (Y_1). Operasional Variabel bebas sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan

Pada variabel disiplin kerja karyawan yang diadaptasi dari Soejono (2000) mempunyai 4 indikator:

a. Ketepatan waktu

Datang ke kantor tepat waktu tidak terlambat, bersikap tertib dan teratur pada saat di kantor.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Bersikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, paham kegunaan masing-masing peralatan kantor dengan baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan harus menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang diperintahkan, dan menyelesaikan dengan tepat waktu serta tidak menunda-nunda pekerjaan.

d. Ketaatan terhadap peraturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Tabel 3.1: Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan (X_1) (Cartwright & Zander (dalam Bass, 1990))	Gaya Kepemimpinan orientasi Tugas ($X_{1.1}$)	Pekerjaan intruksi	1. Memberikan kritik 2. Penjelasan batas waktu pekerjaan.
		Pengawasan pekerjaan	1. Petunjuk atau arahan pekerjaan 2. Mengawasi proses pekerjaan.
	Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan ($X_{1.2}$)	Pola kerjasama	1. Saling berkonsultasi masalah pekerjaan. 2. Saling mendukung satu sama lain
		Perhatian terhadap karyawan	1. Memperhatikan kesejahteraan karyawan 2. Menerima usulan dari karyawan.

Kompensasi (X_2) (Wilson, (2012))	Kompensasi Finansial ($X_{2.1}$)	Kompensasi finansial langsung	1. Bonus dan insentif 2. Komisi
		Kompensasi finansial tidak langsung	1. Jaminan sosial dan pensiun serta cuti tahunan
	Kompensasi Non finansial ($X_{2.2}$) (Mondy et al., (1993:442-443))	Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan	1. Kesempatan untuk berkembang. 2. Kesempatan untuk mendapatkan pengakuan
		Kompensasi non finansial mengenai lingkungan	1. Kondisi kerja yang nyaman 2. Kompensasi kafeteria
Disiplin karyawan (Y) (Soejono (2000))	Disiplin kerja karyawan (Y_1)	Ketepatan waktu	1. Tepat waktu 2. Bersikap tertib dan teratur
		Menggunakan peralatan kantor dengan baik	1. Bersikap hati hati 2. Paham kegunaan peralatan
		Tanggung jawab yang tinggi	1. Mengikuti prosedur perusahaan 2. Tidak menunda- nunda pekerjaan
		Ketaatan terhadap peraturan kantor	1. Memakai seragam kantor 2. Bekerja dengan baik. 3. Membuat izin bila berhalangan hadir 4. Memakai kartu identitas

Sumber : Data Diolah 2018

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015:92).

Skala Likert menurut Sugianto (2015:93) yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala *Likert* mempunyai *range* sangat positif (5) sampai dengan sangat negatif (1). Pemberian bobot skor skala *Likert* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

(Sumber: Sugiono, 2016)

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Sugiono (2015:80) mengemukakan bahwa, "Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu”.

Populasi menurut Arikunto (2013:173) adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut populasi atau studi sensus.

Peneliti menetapkan populasi untuk penelitian di PT INKA (Persero) yaitu sejumlah 291 karyawan di bagian divisi produksi di PT INKA (Persero) sesuai perincian jumlah karyawan setiap divisi berikut ini:

Tabel 3.3. Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT INKA (Persero)

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Fabrikasi	148
2	<i>Finishing</i>	143
Jumlah		291

Sumber : PT INKA (Persero) 2018

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81),“Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu,kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”.

Ukuran atau besaran sampel dihitung dengan menggunakan rumus slovin, seperti pendapat Sugiono (2014:125) bahwa rumus slovin untuk menentukan berapa batas toleransi kesalahan yang dinyatakan dalam presentase. Semakin kecil toleransi kesalahan semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Dalam penelitian ini batas toleransi yang digunakan adalah 10% atau 0.1.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n	=	Jumlah Sampel Minimal
N	=	Jumlah Populasi
e	=	Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus diatas dengan jumlah populasi yang akan diteliti adalah 291 orang karyawan tetap, maka sampel yang diperoleh adalah, sebagai berikut:

$$n = \frac{291}{1 + 291(0,1)^2}$$

$$n = \frac{291}{3,91}$$

$$n = 74,42$$

Berdasarkan perhitungan diatas sesuai rumus maka dihasilkan jumlah sampel untuk penelitian adalah sejumlah 74,42 atau dibulatkan menjadi 75. Maka sampel yang digunakan peneliti untuk penelitian pada karyawan bagian produksi di PT INKA (Persero) Madiun adalah 75.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *NonProbability* atau sampel tidak acak yaitu sampling seadanya merupakan anggota sampel (responden) yang terpilih adalah seadanya, karena jika pengambilan sampel menggunakan *Probability sampling* atau sampel acak tidak

memungkinkan pada penelitian ini karena data nama dan jabatan tidak memungkinkan keluar dari perusahaan yang berguna untuk mengacak sampel sehingga pada penyebaran kuesioner atau angket sudah terlihat jelas kuesioner tertuju pada siapa.

Tabel 3.4. Penentuan Jumlah Sampel Penelitian tiap Divisi

No	Divisi Produksi	Populasi	Sampel
1	Fabrikasi	148	$148/291 \times 75 = 38,1 = 38$
2	<i>Finishing</i>	143	$143/291 \times 75 = 36,8 = 37$
Jumlah			75

Sumber : PT INKA (Persero) (diolah)

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dari beberapa sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder. Apabila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview dan kuesioner.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dapat diperoleh dari data primer. Metode pengambilan data yang akan digunakan adalah:

1. *Interview* (Wawancara)

Menurut Sugiyono (2015:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Hadi (1986) dalam (Sugiono, 2015:138) mengemukakan bahwa anggapan yang perlu dipegang oleh peneliti dalam menggunakan metode *interview* dan juga kuesioner (angket) adalah sebagai berikut:

- a. Bahwa subyek (responden) adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Bahwa orang yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan peneliti.

Pada penelitian ini teknik *interview* (wawancara) hanya sebagai sistem pendukung untuk memperkuat hasil penelitian yang menggunakan angket (kuesioner) pada karyawan bagian produksi.

2. Kuesioner (angket)

Sugiyono (2015:142) mengemukakan bahwa Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

3. Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:231) dokumentasi merupakan pencarian data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat

kabar, mahalah, prasasti, notulen rapat agenda, dan sebagainya. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data di dalam perusahaan yang berkaitan dengan penelitian, yang berupa dokumen-dokumen perusahaan yang didalamnya terdapat informasi mengenai PT IKA (Persero).

F. Jenis Data

Jenis data yang diperlukan dalam melakukan penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh objek penelitian perorangan, kelompok dan organisasi, (Ruslan, 2006:29). Data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT INKA (persero) Madiun bagian produksi dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditulis dalam kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Ruslan (2006:30), "Data sekunder diperoleh dalam bentuk data yang sudah jadi (tersedia) melalui publikasi yang dikeluarkan diberbagai organisasi atau perusahaan".

Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder dapat diperoleh dari literatur, buku-buku, jurnal dan catatan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Data yang diperoleh peneliti yaitu gambaran umum tentang perusahaan dan jumlah karyawan di PT INKA (Persero) Madiun.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:121) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur panjang. Meteran tersebut menjadi tidak valid jika digunakan untuk mengukur berat.

Menurut Ghozali (2011:52) “Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Adapun untuk mengukur kesahihan angket atau kuesioner adalah dengan menggunakan validitas konstruk (validitas internal) dengan rumus *Product Moment* dari Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan

r_{xy} : koefisien korelasi *product moment*

N : jumlah subyek

X : jumlah skor item/nilai tiap item

Y : jumlah skor total/nilai total angket

Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer, yaitu menggunakan *Statistical Product and Aservice Solutions* (SPSS-20.00).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011:47) Uji reliabilitas sebenarnya adalah:“Untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel yatau konstruk (konsep yang memiliki acuan). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Dalam penelitian ini uji reliabilitas yang dipakai adalah uji *Alpha Cronbach* dengan rumus :

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_i^2} \right] \right]$$

Keterangan

r_{ii} : Reliabilitas instrumen

k : banyaknya soa

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pendapat Arikunto (2006:264),“Analisa ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantungnya”. Regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien variabel independen

X_1, X_2 = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

2. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dan juga dapat digunakan menguji variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Untuk menguji hipotesis, digunakan rumus:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

keterangan:

b_i = koefisien regresi

s_{b_i} = *standar error* koefisien regresi

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , akan dapat diketahui diterima atau ditolak suatu hipotesis, apabila:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = H_0 diterima

2. Uji Hipotesis Serentak (Uji F)

Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak secara simultan, dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Menurut Ghazali (2011:98) “Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan. Penerimaan dan penolakan hipotesis dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Membuat formulasi hipotesis

$H_0 : b \neq 0$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan level signifikansi dengan tabel F – tabel.
3. Mencari F– hitung dengan rumus:

$$F - \text{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda
 k = Jumlah variabel independen
 n = Jumlah anggota sampel

1. Mengambil keputusan Jika $F - \text{hitung} < F - \text{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F - \text{hitung} = F - \text{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$, maka H_0 ditolak

3. Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atau BLUE “*Best Linier Unbiased Estimator*”, model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi dasar klasik “*Ordinary Least Square*” (QSL). Asumsi tersebut antara lain :

a. Uji Asumsi Normalitas

Menurut Ghazali (2011:160) menyatakan “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil”.

b. Uji Normalitas

Dapat dilihat menggunakan analisis grafik yaitu : Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis dagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

c. Uji Asumsi Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:105) menyatakan bahwa “Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem Multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF (Varian Infkation Factor), jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka variabel yang bersangkutan dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas”. Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas akan dilakukan dengan program SPSS 20.0 for windows.

d. Uji Asumsi Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011:139) menyatakan ,”Uji Heterokedastisitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varian sama residual satu pengamatan dengan pengamatan yang lain maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak heterokedastisitas”.

Untuk melakukan uji heterokedastisitas, dasar analisis yang digunakan adalah :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, yaitu titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan PT INKA (Persero)

Berawal dari sebuah bengkel kereta milik perusahaan jawatan kereta api yang menjadi pusat perawatan Lokomotif uap PT INKA(Persero). Lahir menjadi sebuah industri kereta api yang berpusat di Madiun 18 Mei 1981 yang sampai saat ini ditetapkan sebagai hari lahir PT INKA (Persero), karena skala yang masih seperti lokomotif dan penumpang maka perkeretaapian Indonesia maju pesat hingga masa kini. Kereta api sebagai modal sarana transportasi terus berkembang dari sisi teknologi maupun penggunaannya, bisa jadi kereta api merupakan salah satu tolak ukur kemajuan teknologi suatu bangsa. PT INKA (Persero) berkembang menjadi industri manufaktur sarana kereta api dan transportasi terpadu pertama di Asia Tenggara. Beralamat di jalan Yos Sudarso No.71 Madiun PT INKA (Persero) dengan total lahan 22 hektar, dengan layout pabrik yang ditata sedemikian rupa sehingga proses produksi dapat berlangsung secara efisien dan optimal. Salah satu industri strategis negara PT INKA (Persero) sejak kelahirannya terus melakukan penguasaan dan inovasi di bidang teknologi manufaktur perkeretaapian dan transportasi. Usaha yang dilakukan antara lain menjalin kerjasama dengan dengan berbagai perusahaan lintas negara, dengan pengalaman kerjasama internasional itu telah terjadi dampak peningkatan kemampuan secara langsung bagi sumber daya manusia di PT INKA (Persero). Kemampuan aset SDM ini terus ditingkatkan di semua divisi sejak mereka mulai

bekerja di PT INKA. Berpengalaman selama lebih 30 tahun PT INKA (Persero) telah menjawab kebutuhan zaman akan alat transportasi yang nyaman, aman dan berkualitas. menjawab kebutuhan seiring meningkatnya penumpang di Indonesia PT INKA memproduksi kereta dari kelas ekonomi hingga eksekutif. Penguasaan teknologi mejadi syarat untuk menghasilkan produk yang inovatif dan memenuhi kebutuhan khusus konsumen.

Selama 30 tahun perjalanan PT INKA (Persero) telah menghasilkan banyak produk inovatif tersebut, kapabilitas PT INKA (Persero) telah didukung pengujian kereta seperti lokomotif *wagon examination*, *static test-weight balance*, *ride index test*. Perkembangan produk PT INKA (Persero) dimulai sejak tahun 1982 dengan produk berupa gerbong barang, kereta [enumpang tahun 1985, kereta listrik tahun 1987, gerbong barang untuk Malaysia tahun 1991, kereta rel listrik VVF tahun 1994, kereta eksekutif Argo Bromo 1995, lokomotif untuk Filipina tahun 1996, kereta eksekutif Argo Bromo Angrek tahun 1997, ballast holper wagon untuk Thailand tahun 1998, kereta api listrik untuk Indonesia 2001, power generating car & bogie refer flat wagon untuk Malaysia tahun 2002, cpuntainer wagon bodies and blizzard center untuk Australia tahun 2004, kereta penumbang Bangladesh tahun 2006, kereta rel disel dan rel bus tahun 2007, articulated bus tahun 2008, vipcar tahun 2009, kereta ekonomi AC tahun 2010, lokomotif hidrolic disel tahun 2011, hingga kereta listrik Indonesia tahun 2011.

Transportasi kota jarak pendek PT INKA (Persero) mengembangkan kereta rel disel Indonesia (KRDI) railbus. Produk ini dirancang dengan teknologi

modern, operasional yang mudah dan memberikan kenyamanan bagi para penumpangnya. Memenuhi kebutuhan transportasi komuter yang semakin tinggi para penumpangnya, kebutuhan PT INKA (Persero) untuk mengembangkan generasi terbaru kereta rel listrik. KRL dirancang untuk memberikan waktu tempuh yang efisien dengan banyak pemberhentian, tidak hanya itu PT INKA (Persero) juga mendukung penuh “After Sales Service” bagi kemudahan operator. Menyadari pentingnya lokomotif dalam transportasi kereta api, PT INKA (Persero) telah melakukan terobosan dengan memproduksi lokomotif disel hidrolis 300cc dengan kekuatan mesin 2200 jam dan turbo transmision serta generator berdaya 380 VAC. Loko ini memenuhi kebutuhan listrik di kereta penumpang tanpa kereta pembangkit, kabin ganda memudahkan pengoperasian loko, loko cc 300 ini didesain tahan banjir dan mudah perawatannya. Sebagai penunjang sarana kereta api PT INKA (Persero) telah memproduksi kereta khusus seperti kereta inspeksi dan track motor car (TMC). Selama beberapa tahun PT INKA (Persero) telah mengembangkan kereta penumpang dari ekonomi hingga eksekutif.

2. Visi dan Misi PT INKA (Persero)

1. Visi

Menjadi Perusahaan kelas dunia yang unggul di bidang transportasi kereta api dan transportasi perkotaan di Indonesia.

2. Misi

Menciptakan solusi terpadu untuk transportasi kereta api dan perkotaan dengan keunggulan kompetitif bisnis dan teknologi produk yang tepat guna mendorong pembangunan transportasi yang berkelanjutan.

3. Tujuan Perusahaan

1. Menguasai sepenuhnya pasar domestik.
2. Menembus pasar regional dan pasar negara sedang berkembang (Mitra luar negeri).
3. Dalam hal kereta, gerbong, KRL, (Kereta Rel Listrik), KRDL (Kereta Rel Diesel), LRV untuk manufaktur dan rancang bangun.
4. Menjadi badan terdepan terhadap calon pesaing didalam negeri dan regional.
5. Menjadi perusahaan yang tumbuh dan berkembang.

4. Deskripsi Logo Perusahaan

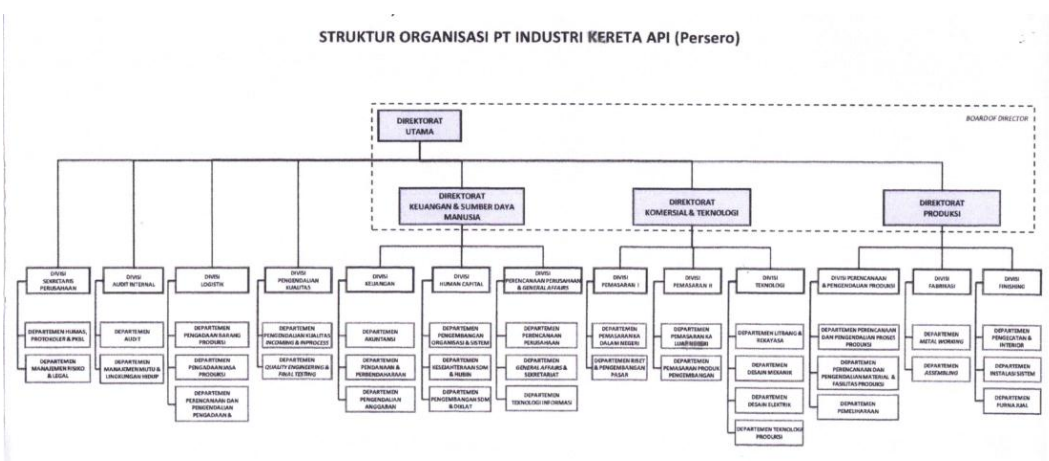


Gambar 4.1. Logo PT INKA (Persero)

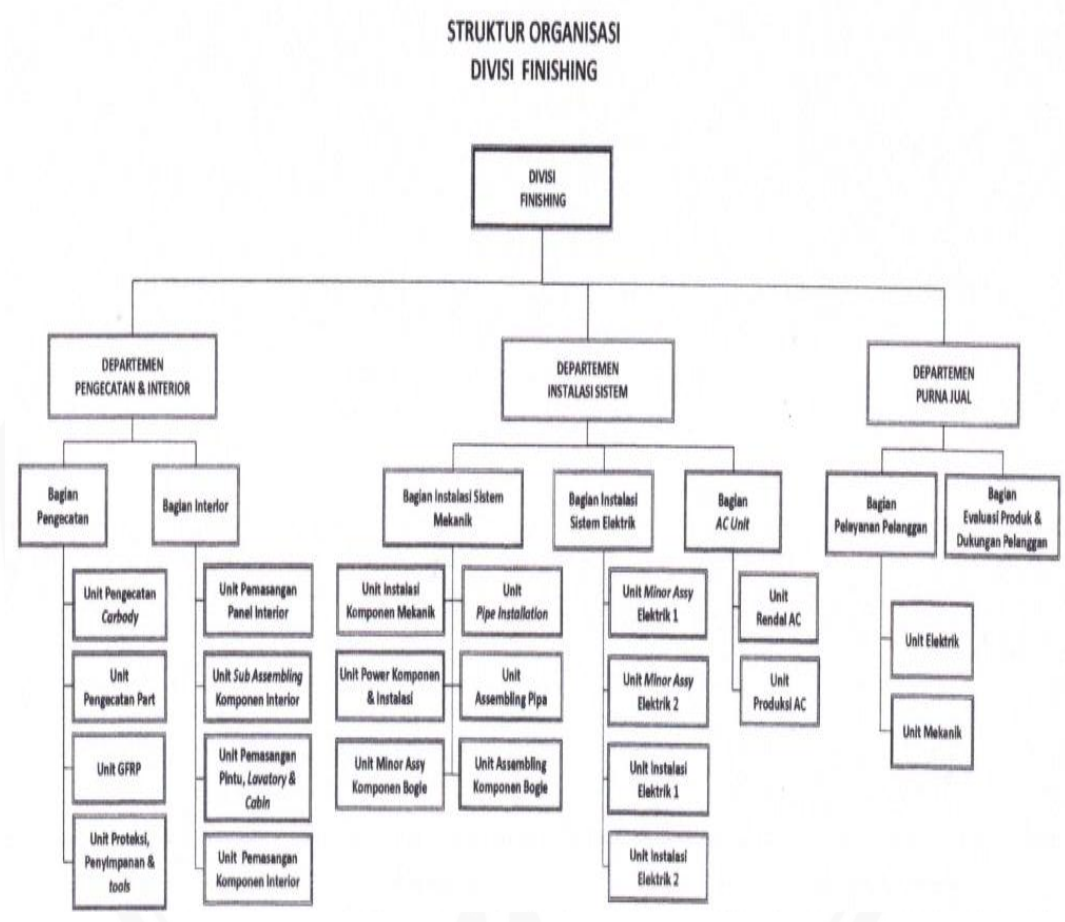
Sumber : www.inka.co.id

Arti logo INKA : menampilkan dinamika. Selain warna merah yang melambangkan api, roda dengan ujung panah bersilang arah menggambarkan agar roda selalu menggelinding.

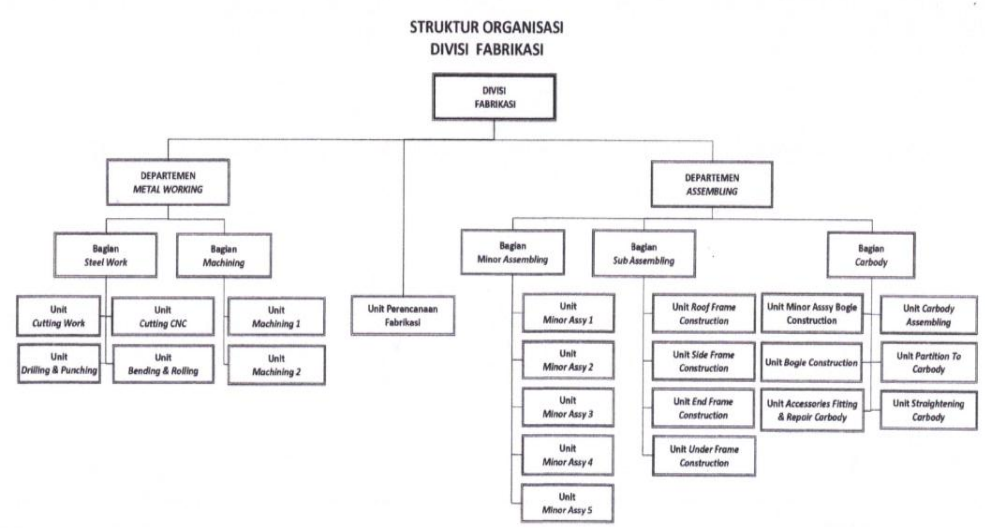
5. Struktur Organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT INKA (Persero)
 Sumber : PT INKA (Persero) (diolah) 2018



Gambar 4.3 : Struktur organisasi divisi Finishing
 Sumber: PT INKA (Persero) (diolah) 2018



Gambar 4.4 Struktur organisasi Divisi Fabrikasi
Sumber: PT INKA (Persero) (diolah) 2018

6. Lokasi Penelitian

Kegiatan Penelitian dilaksanakan di Divisi *Finishing* dan Divisi Fabrikasi PT. INKA (Persero) Madiun, di Jalan Yos Sudarso No.71 Madiun. PT. INKA menempati area seluas 225.000 bangunan 93.634 m³.

7. Jam Operasional

Tabel 4.7 : Jam operasional di PT INKA (Persero)

Hari Senin sampai Jumat	
Masuk	07.30 WIB
Istirahat dan Ishoma	11.30-13.00
Pulang	16.30 WIB

Sumber: PT INKA (Persero) (diolah)

Kecuali petugas keamanan bekerja sesuai shif dimana ada tiga shif yaitu shif pagi (jam kerja normal), Shif sore dan shif malam selama 24 jam, untuk seluruh karyawan tetap maupun kontrak diwajibkan menaati peraturan ketentuan tersebut, dan jika melanggar akan dikenakan sanksi oleh pihak perusahaan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi Fabrikasi dan *Finishing* PT INKA (Persero) sebanyak 75 orang, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Jenis Pendidikan Responden

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner, yaitu karyawan divisi Produksi PT INKA (Persero) Madiun dapat disimpulkan pada gambaran tentang jenis pendidikan responden yang ditunjukkan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SLTA	59	78.67
Diploma	13	17.33
S1	3	4.00
Jumlah	75	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas responden yang pendidikan SLTA sebanyak 59 responden (78,67%), yang pendidikan Diploma sebanyak 13 responden (17,33%), dan yang ber pendidikan S1 sebanyak 3 responden (4%). Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara manajer pengembangan SDM di PT INKA (Persero) Madiun bahwa karyawan Divisi Produksi yang mendominasi adalah karyawan yang berpendidikan tingkat SLTA (78,67 %) dikarenakan divisi tersebut membutuhkan karyawan terampil bukan pengetahuan, lalu fisik yang kuat, produktif dan tingkat ketelitian yang tinggi lebih diutamakan karena terkait dengan sifat pekerjaan yang ada di Divisi Produksi.

2. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum responden menurut jenis kelamin dalam penelitian ini ditambihkan pada tabel 4.9.

Tabel 4.9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – laki	75	100
Perempuan	-	-
Jumlah	75	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah 100 % semua responden. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara manajer pengembangan SDM di PT INKA (Persero) bahwa Divisi Produksi yaitu divisi *Finishing* dan Fabrikasi adalah divisi yang tergolong beratdikarenakan pekerjaannya meliputi pengelasan, membuat kerangka kereta api, pengecatan dan membuat interior kereta api dst, sehingga membutuhkan fisik yang kuat untuk menyelesaikan, oleh karena itu tenaga laki-laki diharuskan dan lebih tepat untuk divisi produksi.

3. Usia Responden

Gambaran umum responden menurut usia dalam penelitian ini ditambihkan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	46	61.33
31 - 40 Tahun	29	38.67
Jumlah	75	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa berusia 20 – 30 tahun sebanyak 46 responden atau 61,33%, dan berusia 31 – 40 tahun sebanyak 29 responden atau 38,67%. Berdasarkan penelitian dan wawancara manajer pengembangan SDM di PT INKA (Persero) bahwa karyawan berusia 20 – 30 tahun sebanyak 46 responden atau 61,33% artinya pada Divisi produksi karyawan yang mendominasi berusia muda dikarenakan menurut perusahaan divisi produksi yaitu divisi *Finishing* dan Fabrikasi yang paling cocok usia 20-30 karena memiliki semangat baru, produktif, memiliki ketangkasan yang tinggi dibanding karyawan senior yang berusia lebih dari 40 tahun karena sifat pekerjaannya di divisi produksi yang tergolong berat.

C. Analisis dan Interpretasi

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan penelitian responden dan distribusi item-item masing-masing variabel. Data yang diumpulkan diedit dan ditabulasi dalam tabel kemudian dibahas secara deskriptif. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka baik dalam jumlah maupun dalam angka presentase. Hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden mengenai masing-masing item dengan menghitung jumlah skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), 4 untuk S (Setuju), 3 untuk N (Netral), 2 untuk TS (Tidak Setuju), 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju). Sebelum membahas deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Responden yang terdapat dalam

penelitian berjumlah 75 orang responden, sedangkan variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 3 variabel.

Berikut rumus perhitungan interval kelas yang digunakan untuk menghitung kategori *mean*.

$$\begin{aligned}\text{Interval Kelas} &= (\text{nilai terbesar} - \text{nilai terkecil}) / \text{jumlah kelas} \\ &= (5-1) / 5 \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka 0,8 digunakan sebagai interval kelas pada penelitian ini. Berikut adalah tabel kategori nilai *mean*:

Tabel 4.11: Kategori Nilai Mean

No	Interval kelas	Kategori
1	4,2 < Nilai <i>mean</i> < 5	Sangat setuju/Sangat Baik
2	3,4 < Nilai <i>mean</i> < 4,2	Setuju/Baik
3	2,6 < Nilai <i>mean</i> < 3,4	Netral/Cukup
4	1,8 < Nilai <i>mean</i> < 2,6	Tidak Setuju/Tidak Baik
5	1,0 < Nilai <i>mean</i> < 1,8	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik

Sumber: Data diolah, 2018

a. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Variabel Gaya kepemimpinan terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 : Distribusi frekuensi Variabel Gaya kepemimpinan (X_1)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X _{1.1}	12	16.00	56	74.67	4	5.33	3	4.00	0	0.00	75	100	4.07
X _{1.2}	12	16.00	52	69.33	10	13.33	1	1.33	0	0.00	75	100	
X _{1.3}	18	24.00	50	66.67	6	8.00	1	1.33	0	0.00	75	100	
X _{1.4}	26	34.67	35	46.67	12	16.00	2	2.67	0	0.00	75	100	
X _{1.5}	15	20.00	46	61.33	14	18.67	0	0.00	0	0.00	75	100	4.08
X _{1.6}	16	21.33	56	74.67	2	2.67	1	1.33	0	0.00	75	100	
X _{1.7}	15	20.00	41	54.67	16	21.33	2	2.67	1	1.33	75	100	
X _{1.8}	34	45.33	33	44.00	4	5.33	3	4.00	1	1.33	75	100	
<i>Grandmean</i> Gaya Kepemimpinan													4.08

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Tabel 4.13: Keterangan Variabel Gaya Kepemimpinan :

Item	Variabel
X _{1.1}	Gaya Kepemimpinan Orientasi Tugas
X _{1.2}	
X _{1.3}	
X _{1.4}	
X _{1.5}	Gaya Kepemimpinan Orientasi Karyawan
X _{1.6}	
X _{1.7}	

X _{1.8}	Pemimpin berkenan menerima usulan dari karyawan	
------------------	---	--

Sumber: Data diolah (2018)

Pada Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Gaya kepemimpinan. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa item (X_{1.1}) dari 75 responden membuktikan sebanyak 12 responden (16.00%) sangat setuju, sebanyak 52 responden (24.00%) setuju, sebanyak 4 responden (5.33%) netral, sebanyak 3 responden (4.00%) tidak setuju dan sebanyak 0% sangat tidak setuju. *Mean* (rata-rata) untuk item X_{1.1} sebesar 4.03, sehingga artinya pada item ini yaitu pemimpin PT INKA (Persero) memberikan bimbingan setiap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, misalnya jika ada pekerja baru maka pemimpin memberikan bimbingan atau pelatihan kepada karyawan baru, seta jika ada karyawan ada yang kurang mengerti tentang penggunaan alat pemimpin bersedia membimbing memberitahu pekerja.

Item X_{1.2} sebanyak 12 responden (16.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 responden (69.33%) setuju, sebanyak 10 responden (13.33%) netral, sebanyak 1 responden (1.33%) tidak setuju dan sebanyak 0% sangat tidak setuju., sehingga nilai rata-rata pada item ini adalah 4.00. Artinya pada item ini menunjukkan bahwa pemimpin PT INKA (Persero) khususnya Divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu memberikan penjelasan tentang batas waktu pelaksanaan pekerjaan kepada karyawan misalnya pada saat karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan pemimpin sudah menjelaskan berapa lama karyawan mengerjakan pekerjaan tersebut atau *deadline* dalam pengerjaan

produk, sehingga karyawan akan mudah memperkirakan waktu pengerjaan produk.

Item $X_{1.3}$ menunjukkan bahwa sebanyak 18 responden (24.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden (66.67%) setuju, sebanyak 6 responden (8.00%) netral, sebanyak 1 responden (1.33%) tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini yaitu sebesar 4.13. Artinya di PT INKA (Persero) khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi pemimpin selalu memberikan petunjuk atau arahan terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan, misalnya pemimpin selalu mengarahkan karyawan sebelum melakukan pekerjaan, dan mengevaluasi pekerjaan karyawan sehingga dapat diperbaiki di waktu selanjutnya.

Item $X_{1.4}$ menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (34.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 35 responden (46.67%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (16.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini yaitu sebesar 4.13. Artinya di PT INKA (Persero) khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi pemimpin selalu mengawasi karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

Item $X_{1.5}$ menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 46 responden (61.33) menyatakan setuju, sebanyak 14 responden (18.67%) menyatakan netral, 0 % menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini yaitu sebesar 4.01. Artinya di PT INKA khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi

pemimpin dan karyawan selalu berkonsultasi dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi karyawan tidak segan untuk bertanya tentang pekerjaan terhadap pemimpin, karyawan selalu berkonsultasi tentang masalah yang ada dilapangan.

Item $X_{1.6}$ menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (21.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden (74.67%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebanyak 4.16. Artinya di PT INKA khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, jadi pemimpin selalu memberi dukungan agar karyawan selalu semangat dalam pekerja menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Item $X_{1.7}$ menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 responden (54.67%) menyatakan setuju, sebanyak 16 responden (21.33%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1.67%) sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebanyak 3.89. Artinya pemimpin di PT INKA (Persero) khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Item $X_{1.8}$ menunjukkan bahwa sebanyak 34 responden (45.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 33 responden (44.00%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (5.33%) menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebanyak 4.28. Artinya di PT INKA

(Persero) khususnya divisi *Finishing* dan Fabrikasi pemimpin berkenan menerima usulan dari karyawan atau bawahan, jadi karyawan diizinkan untuk mengungkapkan ide dan memberi usul atau saran kepada pemimpin.

Item terendah pada tabel 4.13 disitribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan yaitu item ke 7 ($X_{1.7}$) mendapatkan nilai terendah yaitu sebesar 3,89 tentang “ Pemimpin di PT INKA (Persero) selalu memberikan perhatian kesejahteraan karyawan” artinya perhatian kesejahteraan dalam bentuk empati atau kepedulian pemimpin misalnya jika ada karyawan sakit, atau keluarga karyawan sakit, keluarga karyawan meninggal, pemimpin seharusnya peduli atau berempati terhadap kejadian tersebut diluar perusahaan, lalu memberikan bingkisan lebaran pada karyawan diluar dari perusahaan , dst, sehingga perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan karyawan tersebut dianggap kurang dirasakan oleh karyawan dari seorang pemimpin pada divisi produksi, lalu pada divisi Produksi yaitu divisi Fabrikasi dan *Finishing* menunjukkan item ke 8 ($X_{1.8}$) mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,28 yaitu pada “Pemimpin berkenan menerima usulan dari karyawan”, artinya pemimpin pada divisi tersebut dapat melibatkan bawahan atau karyawan dalam suatu keputusan yang akan diputuskan oleh pemimpin, pemimpin di divisi tersebut dapat menerima saran atau usulan dari bawahan yaitu karyawan , hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT INKA menerima masukan dari karyawan, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, sehingga dalam item ini mendapat nilai tertinggi dibanding dengan nilai dari item – item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT INKA

menerima masukan dari karyawan, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.

Penilaian variabel Gaya kepemimpinan orientasi tugas mendapat jumlah rata-rata 4,07 dan penilaian gaya kepemimpinan orientasi karyawan mendapat jumlah rata-rata 4,08 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan orientasi karyawan lebih tinggi nilainya dikarenakan pemimpin bagian produksi cenderung memilih menerapkan gaya kepemimpinan orientasi karyawan. Secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,08. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki kategori penilaian yang baik.

b. Distribusi frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Variabel Kompensasi terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.14 :

Tabel 4.14 : Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	Jumlah	%	
X _{2.1}	10	13.33	54	72.00	9	12.00	1	1.33	1	1.33	75	100	4.01
X _{2.2}	11	14.67	56	74.67	6	8.00	2	2.67	0	0.00	75	100	
X _{2.3}	13	17.33	43	57.33	17	22.67	1	1.33	1	1.33	75	100	
X _{2.4}	26	34.67	41	54.67	6	8.00	2	2.67	0	0.00	75	100	
X _{2.5}	11	14.67	47	62.67	15	20.00	2	2.67	0	0.00	75	100	3.96
X _{2.6}	10	13.33	44	58.67	18	24.00	3	4.00	0	0.00	75	100	

X _{2.7}	10	13.33	58	77.33	4	5.33	3	4.00	0	0.00	75	100
X _{2.8}	21	28.00	50	66.67	2	2.67	0	0.00	2	2.67	75	100
<i>Grandmean</i> Kompensasi												3.99

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Tabel 4.15 :Keterangan Variabel Kompensasi

Item		Variabel
X _{2.1}	Pemimpin memberi bimbingan setiap pelaksanaan pekerja	Kompensasi Finansial
X _{2.2}	Mendapat <i>gathering</i> yang ditanggung perusahaan	
X _{2.3}	Mendapat jaminan sosial	
X _{2.4}	Mendapat cuti setiap tahun	
X _{2.5}	Mendapat kesempatan berkembang	Kompensasi Non Finansial
X _{2.6}	Mendapat penghargaan sesuai kinerja	
X _{2.7}	Merasa nyaman dengan kondisi lingkaran kerja	
X _{2.8}	Mendapat fasilitas kafetaria	

Sumber: Data Primer diolah (2018)

Pada Tabel 4.15 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kompensasi, pada item X_{2.1} menunjukkan bahwa 10 responden (13.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 responden (72.00%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (12.00%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.95. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi mendapat insentif jika mereka dapat menyelesaikan target perusahaan, jadi karyawan bagian produksi selalu mendapat insentif jika mereka sudah menyelesaikan target perusahaan.

Item $X_{2.2}$ menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (14.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 56 responden (74.67%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (8.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.01. Artinya karyawan divisi Finishing dan Fabrikasi PT INKA (Persero) mendapat fasilitas *gathering*, jadi karyawan mendapat kesempatan untuk *gathering* diluar jam kerja yang dilaksanakan sesuai kesepakatan divisi atau bagian masing-masing.

Item $X_{2.3}$ menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden (17.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden (57.33%) menyatakan setuju, sebanyak 17 responden (22.67%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.88. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi mendapatkan jaminan sosial dengan baik dari perusahaan, jadi karyawan selalu mendapat jaminan sosial misalnya BPJS kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dsb.

Item $X_{2.4}$ menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden (34.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 41 responden (54.67%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (8.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.21. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi mendapat jatah cuti setiap tahun dari perusahaan.

Item $X_{1.5}$ menunjukkan bahwa sebanyak 11 responden (14.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden (62.67%) menyatakan setuju, sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.89. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi mendapatkan kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan dari perusahaan, jadi karyawan selalu mendapat kesempatan berkembang melalui pelatihan-pelatihan dari perusahaan, misalnya jika ada alat-alat baru atau ada produk baru yang akan diproduksi mereka selalu mendapat pelatihan

Item $X_{1.6}$ menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (13.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden (58.67%) menyatakan setuju, sebanyak 18 responden (24.00%) menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.81. Artinya karyawan divisi *Finishing* dan Fabrikasi mendapat penghargaan sesuai kinerja, jadi karyawan selalu mendapat penghargaan sesuai prestasi, misalnya mendapat sertifikat.

Item $X_{1.7}$ menunjukkan bahwa sebanyak 10 responden (10.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 58 responden (77.33%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (5.33%) menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.00. Artinya karyawan divisi *Finishing* dan Fabrikasi merasa nyaman dengan kondisi lingkungan saat bekerja, jadi karyawan merasa

nyaman dengan lingkungan yang bersih, disediakan air mineral untuk karyawan dsb.

Item $X_{1.8}$ menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden (28.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden (66.67%) menyatakan setuju, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan netral, 0% menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.17. Artinya karyawan divisi *Finishing* dan Fabrikasi merasakan fasilitas kafeteria dari perusahaan, jadi karyawan mendapatkan fasilitas makan siang dan malam serta terdapat tempat untuk air galon, membuat kopi, teh, dsb.

Berdasarkan distribusi frekuensi variabel kompensasi nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item yang memiliki nilai terendah pada item $X_{2.6}$ sebesar 3.81 yaitu “ PT INKA memberikan penghargaan sesuai kinerja karyawan”. Artinya item ini bernilai rendah karena dianggap kurang dalam hal pemberian penghargaan, misalnya pada saat karyawan membutuhkan penghargaan setelah hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan, penghargaan ini bisa berupa pujian. Penghargaan dapat berupa apresiasi dalam bentuk apapun terhadap karyawan yang berprestasi dst. Berdasarkan nilai rata-rata pada tabel diatas bahwa angka tertinggi sebesar 4,21 terdapat pada item $X_{2.4}$ yaitu “Saya mendapat jaminan social dari PT INKA”. Artinya perusahaan benar-benar menerapkan program kompensasi dengan baik m dalam bentuk jaminan sosial yang diberikan pada karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di perusahaan.

Penilaian variabel Kompensasi finansial mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,01 dan kompensasi non finansial mendapat nilai rata-rata sebesar 3,96, jadi nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,01 yaitu kompensasi finansial, artinya kompensasi finansial insentif, mendapatkan gathering, jaminan social, dan cuti setiap tahun dikategorikan baik dan karyawan bagian produksi juga merasakan kompensasi finansial dari perusahaan. Secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 3,99. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa program Kompensasi di PT INKA (Persero) khususnya divisi Produksi meliputi Divisi Fabrikasi dan *Finishing* benar-benar menerapkan dan memiliki kategori penilaian yang baik.

c. Distribusi frekuensi Variabel Disiplin Karyawan (Y)

Dalam variabel Disiplin Karyawan terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada

Tabel 4.16 :

Tabel 4.16 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Karyawan (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Jumlah		Rata-rata
	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y.1	31	41.33	39	52.00	4	5.33	1	1.33	0	0.00	75	100	4.33
Y.2	28	37.33	44	58.67	0	0.00	3	4.00	0	0.00	75	100	4.29
Y.3	38	50.67	27	36.00	9	12.00	1	1.33	0	0.00	75	100	4.36
Y.4	17	22.67	50	66.67	6	8.00	2	2.67	0	0.00	75	100	4.09
Y.5	15	20.00	43	57.33	15	20.00	1	1.33	1	1.33	75	100	3.93
Y.6	22	29.33	47	62.67	3	4.00	3	4.00	0	0.00	75	100	4.17
Y.7	16	21.33	37	49.33	20	26.67	2	2.67	0	0.00	75	100	3.89

Y.8	15	20.00	32	42.67	22	29.33	2	2.67	4	5.33	75	100	3.69
Y.9	12	16.00	48	64.00	12	16.00	2	2.67	1	1.33	75	100	3.91
Y.10	12	16.00	43	57.33	16	21.33	3	4.00	1	1.33	75	100	3.83
<i>Grandmean</i> Disiplin Karyawan													4.05

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Keterangan :

Y.1: Datang ke kantor tepat waktu

Y.2: Bersikap tertib dan teratur

Y.3: Berhati-hati menggunakan peralatan kantor

Y.4: Paham kegunaan masing-masing alat

Y.5: Menyelesaikan tugas sesuai prosedur perusahaan

Y.6: Menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tidak menunda

Y.7: Memakai seragam kantor saat bekerja

Y.8: Bekerja baik tanpa ada pengawasan

Y.9: Membuat izin jika berhalangan masuk kerja

Y.10: Memakai kartu identitas di perusahaan

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa dari 75 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Disiplin Karyawan, pada item Y.1 menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden (41.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 39 responden (52.00%) menyatakan setuju, sebanyak 4 responden (5.33%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.33. Artinya karyawan divisi *Finishing* dan Fabrikasi datang ke kantor dengan tepat waktu, jadi karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu karena datang dan pulang selalu absen terlebih dahulu jika karyawan sering terlambat maka akan berpengaruh terhadap gaji yang diterima.

Item Y.2 menunjukkan bahwa sebesar 28 responden (37.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 44 responden (58.67%) menyatakan setuju, 0% menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.29. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu bersikap tertib dan teratur, jadi karyawan selalu bersikap tertib dan teratur menaati peraturan perusahaan, jika tidak maka akan ada sanksi tersendiri.

Item Y.3 menunjukkan bahwa sebesar 38 responden (50.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 responden (36.00%) menyatakan setuju, sebanyak 9 responden (12.00%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.46. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi pada saat bekerja bersikap hati hati dalam penggunaan alat-alat yang digunakan, jadi karyawan selalu berhati hati menggunakan alat karena berkaitan dengan alat berat sehingga harus berpedoman dengan SOP.

Item Y.4 menunjukkan bahwa sebanyak 17 responden (22.67%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 responden (66.67%) menyatakan setuju, sebanyak 6 responden (8.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.09. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi paham dengan baik mengenai masing-masing alat yang digunakan saat bekerja, jadi semua karyawan bagian produksi harus paham tentang kegunaan masing-masing alat karena mereka sudah melewati pelatihan dari perusahaan.

Item Y.5 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden (57.33%) menyatakan setuju, sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan netral, sebanyak 1 responden (1.33%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.93. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan fabrikasi selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai prosedur perusahaan, karyawan selalu berpedoman dengan SOP perusahaan tentang kegunaan alat.

Item Y.6 menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden (29.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 47 responden (62.67%) menyatakan setuju, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 4.17. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak ditunda-tunda, karyawan harus segera menyelesaikan pekerjaan karena mengejar target penyelesaian kereta api sehingga dituntut untuk tepat waktu, misalnya per hari harus mengelas berapa produk yang sudah ditentukan pimpinan.

Item Y.7 menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (21.33%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 37 responden (49.33%) menyatakan setuju, sebanyak 20 responden (26.67%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.89. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu memakai seragam kantor pada saat bekerja sesuai peraturan

perusahaan, karyawan selalu memakai seragam kantor atau peralatan yang dipakai saat mengelas atau alat pengaman saat bekerja.

Item Y.8 menunjukkan bahwa sebanyak 15 responden (20.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 32 responden (42.67%) menyatakan setuju, sebanyak 22 responden (29.33%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 4 responden (5.33%) menyatakan sangat setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.69. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi bekerja baik tanpa ada pengawasan.

Item Y.9 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (16.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 48 responden (64.00%) menyatakan setuju, sebanyak 12 responden (16.00%) menyatakan netral, sebanyak 2 responden (2.67%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.91. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu membuat izin jika berhalangan hadir kerja, karyawan selalu membuat izin ke perusahaan jika mereka berhalangan hadir untuk bekerja.

Item Y.10 menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden (16.00%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 43 responden (57.33%) menyatakan setuju, sebanyak 16 responden (21.33%) menyatakan netral, sebanyak 3 responden (4.00%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1.33%) menyatakan sangat tidak setuju, sehingga total rata-rata item ini sebesar 3.83. Artinya karyawan di divisi *Finishing* dan Fabrikasi selalu memakai kartu identitas pada saat bekerja,

karyawan selalu menggunakan kartu identitas jika tidak memaki karyawan dilarang masuk area perusahaan.

Berdasarkan disitribusi frekuensi variabel disiplin karyawan, rata – rata item pertanyaan pada item ke Y.8 mendapatkan nilai terendah sebesar 3,69 yaitu “ Saya tetap bekerja baik tanpa pengawasan”. Artinya karyawan PT INKA (Persero) khususnya divisi Produksi yang meliputi Divisi Fabrikasi dan Finishing jika melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dari atasan atau pemimpin pekerjaan yang dilakukan tidak sebaik dan tidak maksimal daripada pekerjaan yang diawasi oleh pemimpin. Berdasarkan nilai rata-rata pada tabel diatas nilai tertinggi pada item Y.3 sebesar 4,36 yaitu “ Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor”. Artinya karyawan PT INKA (Persero) khususnya Divisi Produksi yang meliputi Divisi Fabrikasi dan *Finishing* karyawannya selalu berhati-hati menggunakan alat – alat yang digunakan, selalu mengikuti prosedur penggunaan alat yang ditentukan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menguasai dan paham dengan baik alat kerja sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat, sehingga tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja.

Penilaian variabel Disiplin Karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata – rata sebesar 4,05. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Karyawan PT INKA (Persero) khusunya divisi Produksi yang meliputi divisi *Finishing* dan Fabrikasi memiliki kategori penilaian yang baik karena sesuai pekerjaan pada divisi tersebut pekerjaannya berat karena terkait dengan alat-alat yang berat untuk memproduksi kereta api.

2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32699837
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.617
Asymp. Sig. (2-tailed)		.842

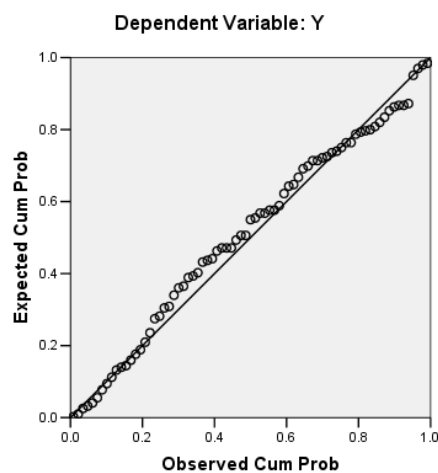
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.842 (dapat dilihat pada Tabel 4.17) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.18
P-P Plot

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari

perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 : Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
X ₁	0.569	1.759
X ₂	0.569	1.759

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.19, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

1. *Tolerance* untuk Gaya kepemimpinan adalah 0.569
2. *Tolerance* untuk Kompensasi adalah 0.569

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai *tolerance* $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

1. VIF untuk Gaya kepemimpinan adalah 1,759
2. VIF untuk Kompensasi adalah 1,759

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

c. Uji Heterokedastisitas

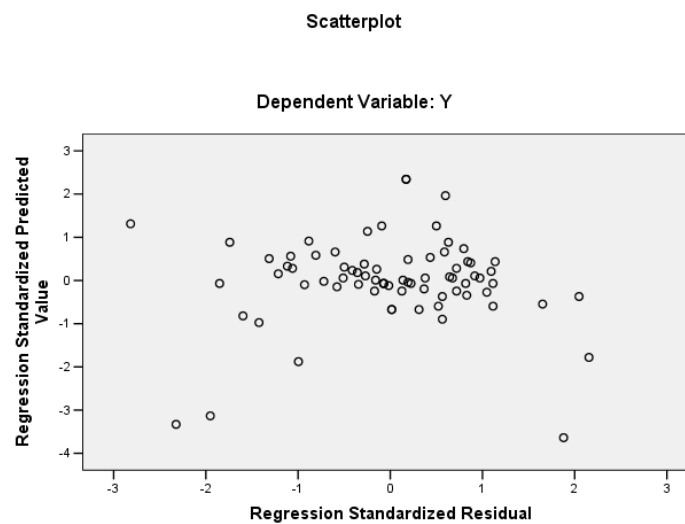
Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot.

Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.20.



Gambar 4.20
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi (r) product moment. Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.21 : Uji Validitas

item	r hitung	sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.788	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.655	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.553	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.557	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.517	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.479	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.769	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.777	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.639	0.000	0.3	Valid
X2.2	0.629	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.684	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.772	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.624	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.621	0.000	0.3	Valid
X2.7	0.818	0.000	0.3	Valid

X2.8	0.759	0.000	0.3	Valid
Y.1	0.624	0.000	0.3	Valid
Y.2	0.567	0.000	0.3	Valid
Y.3	0.713	0.000	0.3	Valid
Y.4	0.695	0.000	0.3	Valid
Y.5	0.780	0.000	0.3	Valid
Y.6	0.626	0.000	0.3	Valid
Y.7	0.672	0.000	0.3	Valid
Y.8	0.665	0.000	0.3	Valid
Y.9	0.755	0.000	0.3	Valid
Y.10	0.675	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha = 0.05$) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.22 : Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya kepemimpinan (X_1)	0,793	Reliabel
2	Kompensi (X_2)	0,843	Reliabel

3	Disiplin Karyawan (Y)	0,866	Reliabel
---	-----------------------	-------	----------

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari Tabel 4.22 diketahui bahwa nilai dari *alpha cronbach* untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Disiplin Karyawan (Y).

a. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windowsver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.23 .

Tabel 4.23 : Rekapitulasi Hasil Regresi

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	3.528	3.900		0.905	0.369	
	X1	0.480	0.149	0.331	3.216	0.002	Signifikan
	X2	0.667	0.139	0.493	4.793	0.000	Signifikan
R : 0.753 R Square : 0.567 Adjusted R Square : 0.555 F Hitung : 47.100 Sig. F : 0.000 F tabel : 3.124 t tabel : 1.993							

Sumber : Data Primer Diolah (2018)

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.23 adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,528 + 0,480 X_1 + 0,667 X_2$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta atau intersep sebesar 3,528 , artinya nilai rata – rata Disiplin Karyawan bernilai sebesar 3,528 jika variabel bebas tidak ada.
- Koefisien regresi b_1 sebesar 0,480, artinya Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,480 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_1 (Gaya kepemimpinan). Jadi apabila Gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,316 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi b_2 sebesar 0,667, artinya Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi), Jadi apabila Kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Gaya kepemimpinan dan Kompensasi meningkat maka akan diikuti peningkatan Disiplin Karyawan.

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2)) terhadap variabel terikat (Disiplin Karyawan) digunakan nilai R^2 , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis

pada Tabel 4.21 diperoleh hasil adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,555. Artinya bahwa 55,5% variabel Disiplin Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2), Sedangkan sisanya 44,5% variabel Disiplin Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan dan Kompensasi dengan variabel Disiplin Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.753, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan Disiplin Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

a. Hipotesis F test / Serempak

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika probabilitas sig < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.23 nilai F hitung sebesar 47,100. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 72) adalah sebesar 3,124. Karena F hitung > F tabel yaitu $47,100 > 3,124$ atau nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Disiplin Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Gaya kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2)).

b. Hipotesis t test / Parsial

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika probabilitas sig > 0,05 maka H_0 diterima atau H_1 ditolak.
- b. Jika probabilitas sig < 0,05 maka H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Berdasarkan Tabel 4.23 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

a. Pengujian Hipotesis 1

$H_1 : \beta \neq 0$:Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun.

Hasil t test antara X_1 (Gaya kepemimpinan) dengan Y (Disiplin Karyawan) menunjukkan t hitung = 3,216. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,216 > 1,993$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_1 (Gaya kepemimpinan) terhadap Disiplin Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa Disiplin Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya kepemimpinan atau dengan meningkatkan Gaya kepemimpinan maka Disiplin Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

b. Pengujian Hipotesis II

$H_2 : \beta \neq 0$:Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Karyawan bagian Produksi PT INKA (Persero) Madiun.

Hasil t test antara X_2 (Kompensasi) dengan Y (Disiplin Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,793. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,793 > 1,993$ atau nilai sig t $(0,000) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Disiplin Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi atau dengan meningkatkan Kompensasi maka Disiplin Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Disiplin Karyawan adalah Kompensasi karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 75 orang yang telah menjadi responden. Uji Instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji realibilitas, hasil yang diperoleh yaitu uji validitas dengan nilai signifikansi lebih besar dari r table yang berarti tiap – tiap *item* variable adalah valid, sehingga disimpulkan bahwa *item – item* tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan menggunakan *alpha cronbach* yang dimana setiap *variable* ditemukan sudah reliable karena nilai dari *alpha cronbach* lebih besar dari 0,5. Uji asumsi klasik yang menjadi pengujian berikutnya, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Dimulai dari uji normalitas, dapat dilihat pada *table* Hasil Uji Normalitas yang dimana pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnof*, dengan nilai signifikan yang dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang artinya *unstandardized* terdistribusi normal. Kemudian uji kedua yaitu uji Multikolinearitas dengan nilai *tolerance* masing – masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variable bebas. Uji ketiga yaitu uji heteroskedastisitas dengan hasil yang menggunakan diagram *satterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwasisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam *table* persamaan regresi. Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan memiliki

arah positif, yang dimana apabila Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Disiplin Karyawan.

1. Pengaruh Simultan Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan

Berdasarkan penelitian pada divisi Produksi yang meliputi divisi Finishing dan Fabrikasi bahwa pada pengujian Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh sebanyak 55,5% dalam mempengaruhi Disiplin Karyawan, sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil empiris ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Muttaqin, Mukzam, Mayowan (2016) yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh ar, Bakri, dan Diah (2015) yaitu Pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap disiplin kerja, sehingga hasil keduanya dominan mempengaruhi simultan terhadap variabel Y.

2. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian yang dilakukan di pada divisi Produksi yang meliputi divisi Fabrikasi dan *Finishing* PT INKA (Persero) Madiun menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki 75 responden dan memiliki nilai rata-rata jawaban dalam kuesioner, didapatkan item tertinggi pada divisi Produksi yaitu divisi Fabrikasi dan *Finishing* menunjukkan item ke 8 ($X_{1.8}$) mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,28 yaitu pada “Pemimpin berkenan menerima usulan dari karyawan”, artinya pemimpin pada divisi tersebut dapat melibatkan bawahan atau karyawan dalam suatu keputusan yang akan diputuskan oleh pemimpin, pemimpin di divisi tersebut dapat menerima saran atau usulan dari bawahan yaitu karyawan, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT INKA menerima masukan dari karyawan, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, sehingga dalam item ini mendapat nilai tertinggi dibanding dengan nilai dari item – item lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan PT INKA menerima masukan dari karyawan, sehingga dapat terjalin hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan. Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,216 dengan sig. t sebesar 0,002 dengan t tabel sebesar 1,993 sehingga variabel Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi t sebesar 0,002 lebih kecil dari alpha yang dipakai yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan Gaya kepemimpinan mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Menurut Mangkunegara (2013).

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada di organisasi.

Serta faktor yang mempengaruhi sikap disiplin karyawan adalah sikap atau perilaku pemimpin. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

Hasil empiris ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Muttaqin, Mukzam, Mayowan (2016) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan. Hasil penelitian ini pada akhirnya menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi signifikan oleh gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin di divisi tersebut. Tentunya agar disiplin kerja karyawan dapat berjalan dengan baik maka pemimpin senantiasa terus mengontrol agar tidak terjadi penyimpangan sehingga tujuan divisi maupun perusahaan dapat tercapai.

3. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian yang dilakukan di pada divisi Produksi yang meliputi divisi Fabrikasi dan *Finishing* PT INKA (Persero) Madiun menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki 75 responden dan memiliki nilai rata-rata jawaban dalam kuesioner, didapatkan item tertinggi pada divisi Produksi sebesar 4,21 terdapat pada item X2.4 yaitu “Saya mendapat jaminan social dari PT INKA”. Artinya perusahaan benar-benar menerapkan program kompensasi dengan baik m dalam bentuk jaminan sosial yang diberikan pada karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan tenang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab di perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan Koefisien regresi b_2 sebesar 0,667, artinya Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X_2 (Kompensasi), Jadi apabila Kompensasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Disiplin Karyawan akan meningkat sebesar 0,667 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan, sehingga kompensasi akan meningkat dan akan diikuti peningkatan disiplin kerja karyawan. Hasil t test antara X_2 (Kompensasi) dengan Y (Disiplin Karyawan) menunjukkan t hitung = 4,793. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 72) adalah sebesar 1,993. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,793 > 1,993$ atau nilai sig t (0,000) < $\alpha = 0.05$ maka pengaruh X_2 (Kompensasi) terhadap Disiplin Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi atau dengan meningkatkan

Kompensasi maka Disiplin Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata. Hasil ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Simamora (2004) mengatakan bahwa

Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Adanya peranan program kompensasi yang baik maka memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Hasil empiris ini juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan oleh ar, Bakri, dan Diah (2015) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini pada akhirnya menunjukkan bahwa program kompensasi yang diterapkan PT INKA (Persero) khususnya Divisi Produksi yang meliputi divisi *Finishing* dan Fabrikasi berhasil sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tentunya agar disiplin karyawan berjalan baik dan tidak ada penyimpangan maka perusahaan harus mengelola program kompensasi dengan baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Disiplin Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Disiplin Karyawan (Y).

Berdasarkan pada penghitungan analisis regresi linier berganda, dapat diketahui :

1. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Disiplin Karyawan (Y) Sehingga dapat disimpulkan dengan meningkatkan Gaya kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) maka akan meningkatkan Disiplin Karyawan.
2. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Disiplin Karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil uji t secara partial didapatkan bahwa Kompensasi (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan secara partial terhadap Disiplin Karyawan.

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Kompensasi mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan

dengan variabel yang lainnya maka variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Disiplin Karyawan.

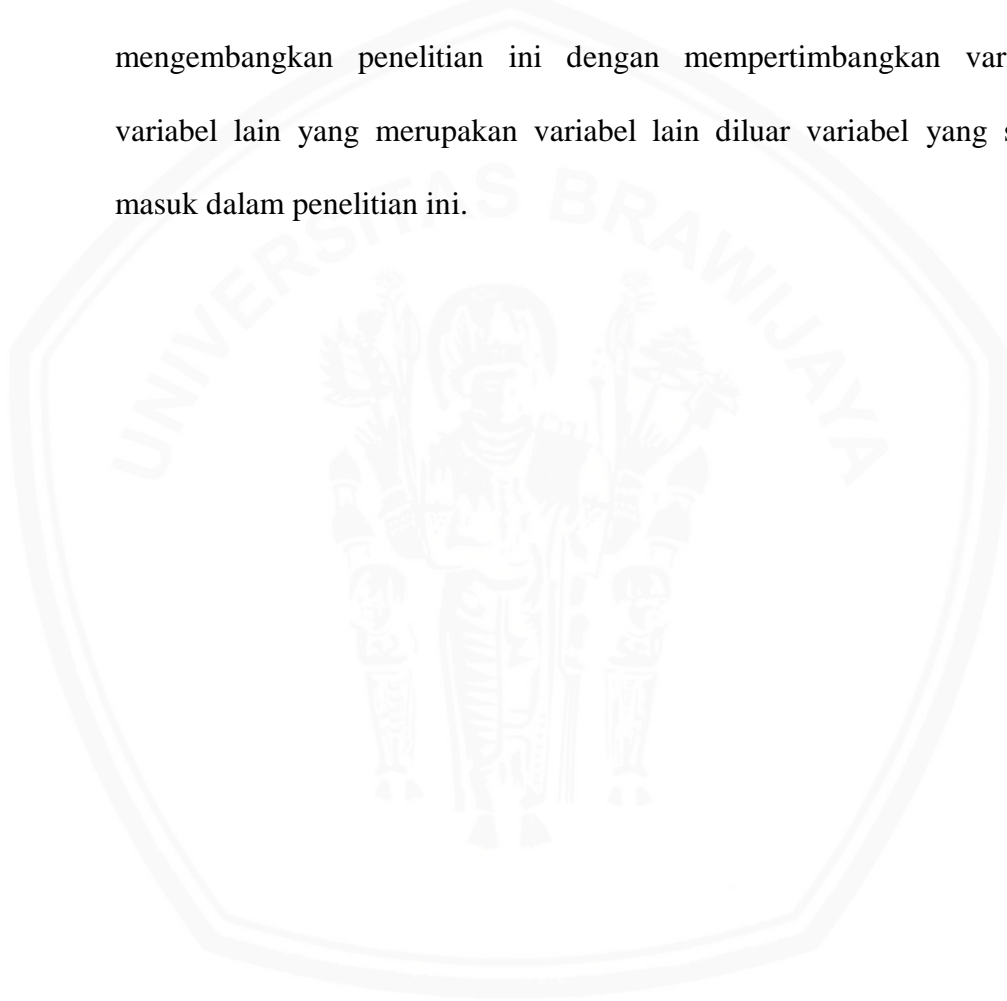
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item variabel Gaya Kepemimpinan dengan item “Pemimpin di PT INKA (Persero) selalu memberikan perhatian kesejahteraan karyawan” mendapatkan nilai terendah, sehingga diharapkan PT INKA (Persero) dapat menindaklanjuti dengan melakukan peningkatan dan melakukan evaluasi terhadap pemimpin di bagian Produksi.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item variabel Kompensasi dengan item “PT INKA memberikan penghargaan sesuai kinerja karyawan” mendapatkan nilai terendah, sehingga diharapkan PT INKA (Persero) dapat menindaklanjuti dengan melakukan peningkatan dan melakukan evaluasi.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pada item variabel Disiplin Karyawan dengan item “Saya tetap bekerja baik tanpa pengawasan” mendapatkan nilai terendah, sehingga diharapkan PT INKA (Persero) dapat menindaklanjuti dengan melakukan peningkatan dan melakukan evaluasi terhadap karyawan di bagian Produksi.
4. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi, karena variabel Kompensasi mempunyai

pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Disiplin Karyawan, diantaranya yaitu dengan adanya peningkatan kompensasi yang sudah diterapkan di perusahaan sehingga Disiplin Karyawan akan meningkat.

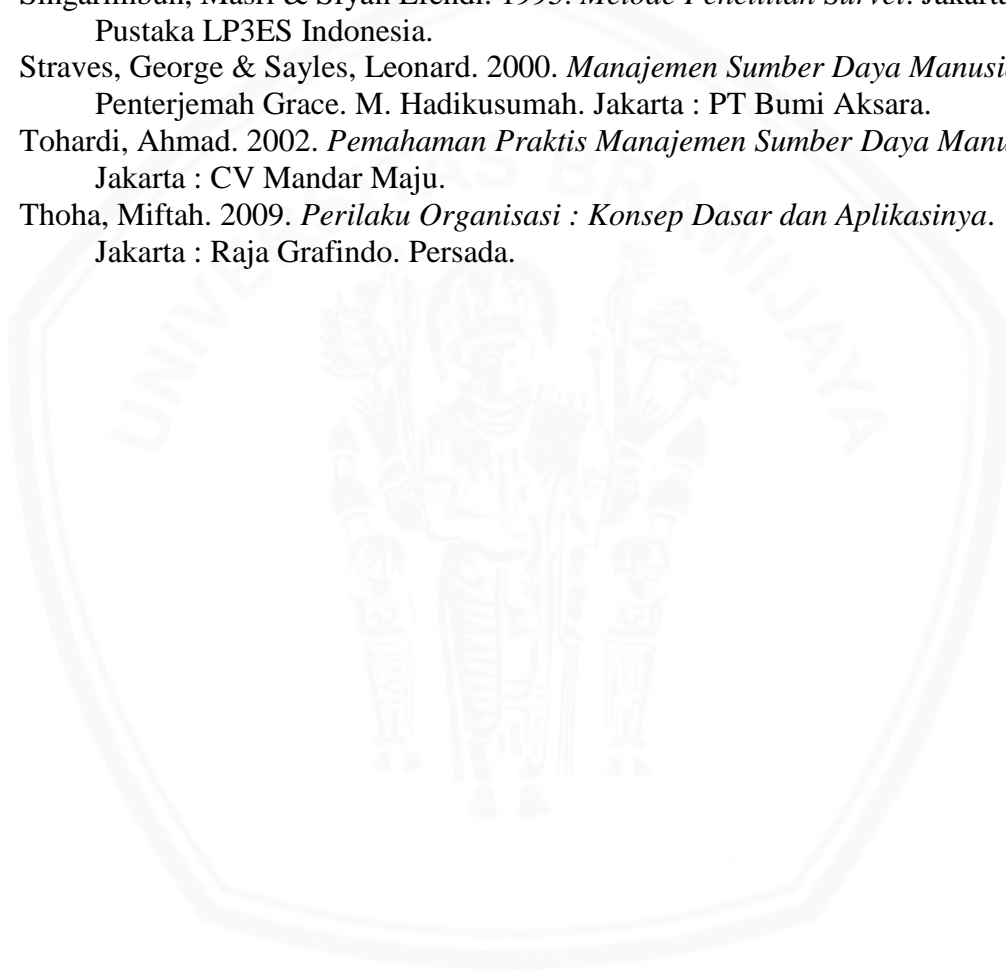
5. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Disiplin Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bass, B. 1990. *Bass & Stogdill's Hand Book Of Leadership* (3rd ed). New York: Free Pass.
- Colquitt, Jasson A, et. al. 2009. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill.
- Davis, Keith. John, W, Newstrom. 1985. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2004. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herujito, Yayat M. 2006. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : PT Grasindo.
- Ivancevich, John M. et. al. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Kartini, Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston : McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____, Prabu, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux, 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts : Allyn and Bacon.
- Rivai, Veithzal. Mulyadi, Deddy. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P, Stephen. Judge, A, Timothy. *Perilaku Organisasi*. 2001. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Procduktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar maju.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono.2014. *Metode Penelitian Kuantitaif kualitatif R&D*. Bandung : Alfabeta.
- .2015. *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. 2001. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Suci Pers.
- Soejono. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Singarimbun, Masri & Sfyand Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- Straves, George & Sayles, Leonard. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Grace. M. Hadikusumah. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : CV Mandar Maju.
- Thoha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Raja Grafindo. Persada.



JURNAL

- Sari, Maretha Puput, Supardi A. Bakri dan Yuliansyah M. Diah. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Tahun XII No.2 Oktober 2015.
- Prawira, Kadek Yudi dan I gusti Ayu D.A. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali . *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol.4 No.9 2015, 2702-2721.
- Muttaqin, Mukzam, Mayowan. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Displin Karyawan Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.41 No.1 Desember 2016.

