

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI KOPERASI MITRA DHUAFA KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Strata I Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa

OLEH

RIFALDI

NIM : 4022017051



**PROGRAM STUDI
EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENGAWASAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI KOPERASI MITRA DHUFA KOTA LANGSA**

Oleh :

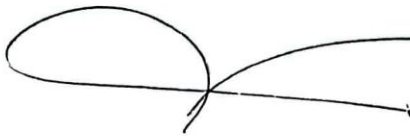
RIFALDI

NIM : 4022017051

Fakultas/ Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Disetujui Oleh

Pembimbing I



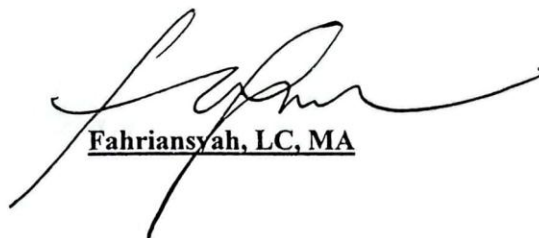
Prof. Dr. Ismail Fahmi Ar-Rauf Nasution, MA

Pembimbing II



Nanda Safarida, ME

**Mengetahui,
Ketua Jurusan/ Prodi Ekonomi Syariah**



Fahriansyah, LC, MA

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa” an. Rifaldi, NIM 4022017051 Program Studi Ekonomi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 2 Agustus 2023. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah.

Langsa, 2 Agustus 2023

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa

Ketua/Penguji I



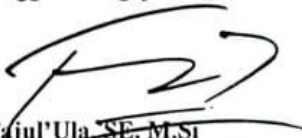
Chahayu Astina, M.Si
NIP: 19841123 201903 2 007

Sekretaris/Penguji II



Nanda Safarida, M.E
NIP: 19831112 201903 2 005

Anggota/Penguji III



Tajul'Ula SE, M.Si
NIP: 19931208 202012 1 015

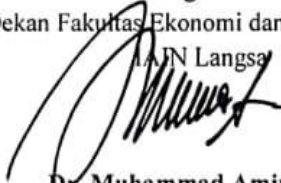
Anggota/Penguji IV



Munadiati, M.Sh
NIP: 19880517 202012 2 011

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa



Dr. Muhammad Amin, M.A
NIP: 19820205 200710 1 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifaldi

Nim : 4022017051

Tempat/tgl. Lahir : Langsa, 17 November 1999

Pekerjaan : Mahasiswa

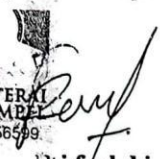
Alamat : Seulah Baru Kecamatan Langsa Lama – Kota Langsa

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pengawasan dan Konpensasi Terhadap disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa, 21 Juli 2023

Yang membuat pernyataan



Rifaldi
NIM. 4022017051

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa”**.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu Program Studi Ekonomi Syariah IAIN Langsa. Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor IAIN Langsa.
2. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
3. Bapak Prof. Dr. Ismail Fahmi Ar-Rauf Nasution MA selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
4. Ibu Nanda Safarida, ME. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan banyak pelajaran, bimbingan, arahan, masukan, nasehat, saran dan kritik dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

5. Khusus kepada orangtua dan istri penulis yang telah banyak mendukung penulis dalam penyelesaian Skripsi ini.
6. Untuk seluruh Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa yang telah banyak mendukung dan memberikan informasi yang penulis butuhkan untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini.
7. Kepada teman-teman 1 (satu) kelas penulis yang sangat membantu penulis dalam dukungan pengerjaan Skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah SWT senantiasa membalas membalas semua kebajikannya. Aamiin

Langsa, Desember 2023

Penulis

Rifaldi

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
LAMPIRAN.....	v
ABSTRAK	vi
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
1. Tujuan Penelitian	11
2. Manfaat penelitian	12
1.6 Penjelasan Istilah.....	15
1.7 Sistematika penulisan.....	16
BAB II : LANDASAN TEORITIS	18
2.1 Disiplin Kerja.....	18
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.1.2 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	19
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja.....	22
2.1.4 Indikator disiplin Kerja	22
2.2 Gaya Kepemimpinan	23
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	23
2.2.2 Metode kepemimpinan.....	25
2.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	26
2.3 Pengawasan.....	27
2.3.1 Pengertian Pengawasan.....	27
2.3.2 Indikator Pengawasan	29
2.4 Kompensasi.....	29
2.4.1 Pengertian Kompensasi.....	29
2.4.2 Komponen dalam Kompensasi	30
2.4.3 Tujuan Kompensasi.....	31
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	32
2.4.5 Indikator Kompensasi	33
2.5 Hubungan Gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	34
2.6 Penelitian Sebelumnya	36
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian	40

3.2 Tempat dan Waktu penelitian	40
3.3 Populasi dan sampel	41
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	42
3.5 Variabel penelitian dan Definisi Operasional	42
3.6 Definisi Operasional.....	43
3.7 Skala pengukuran Variabel	47
3.8 Teknik pengumpulan data	48
3.9 Teknik Analisis Data.....	49
3.9.1 Analisis Deskriptif Statistik	49
3.9.2 Uji Instrumen Penelitian.....	50
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.9.4 Uji Regresi Linear Berganda.....	52
3.9.5 Pengujian Hipotesis.....	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Hasil Penelitian	54
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	54
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
4.1.4 Uji Instrumen Penelitian	70
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	76
4.1.6 Regresi Linear Berganda.....	81
4.1.7 Uji Hipotesis	83
4.2 Pembahasan.....	87
BAB V : PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pernyataan	
2. Data Angket	
3. Validitas dan Reabilitas	
4. Uji Normalitas.....	
5. Uji Multikolinearitas	
6. Uji Heterokedastisitas	
7. Regresi Linier Berganda	
8. Uji Parsial (Uji t).....	
9. Uji Simultan (Uji F)	
10. Koefisien Determinasi (R^2).....	

ABSTRAK

Penelitian ini adalah mengenai gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi terhadap disiplin kerja di Koperasi Mitra Dhuafa. Selanjutnya, data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau angket dari 40 orang responden. Model yang digunakan adalah regresi linier berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 25.0. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 10,888 dan nilai signifikansi sebesar 0,083 Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 4,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,131 Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 1,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,392 Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa. Berdasarkan pada nilai Fhitung 96,895 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,986 dalam hal ini berarti 98,6% *disiplin kerja* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi, sedangkan sisanya 1,4 % dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan bisnis antar perusahaan sudah menjadi hal yang wajar dan tidak bisa dihindari lagi. Setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan tersebut dengan cara melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi internal dan eksternal perusahaan untuk dapat *survive* dan berhasil dalam persaingan. Salah satu faktor internal yang perlu mendapat perhatian perusahaan adalah faktor sumber daya manusia.

Sudah menjadi tabiat manusia untuk selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun. Oleh karena itu, disiplin perlu ditegakkan agar karyawan tidak berbuat semaunya di perusahaan. Kedisiplinan sumber daya manusia diperlukan perusahaan untuk dapat mencapai kesuksesan dalam persaingan. Menurut Rahmat disiplin mampu meningkatkan tingkat efisiensi secara maksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau.¹ Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurangnya perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan dalam gerakan ekonomi.

¹ Rahmat. Hubungan Insentif ,dan Kedisipilinan terhadap hasil jual perusahaan (PT. Nata di Medan:2018), hal 21

Gerakan ekonomi adalah Prinsip yang dipertimbangkan berdasarkan analisa gerakan sehingga menghasilkan gerakan yang ekonomis (nyaman dan produktivitas tinggi) seperti halnya prinsip gerakan ekonomi pada koperasi. Koperasi sebagai gerakan ekonomi yang berperan sebagai badan usaha, terutama dengan mengorganisasi berbagai sumber ekonomi guna menghasilkan barang dan jasa. Dengan dua peran tersebut (gerakan ekonomi dan badan usaha), koperasi diharapkan mampu menghadapi distorsi pasar serta menciptakan keseimbangan sebagai akibat pemberlakuan prinsip bisnis yang semata-mata bermotif ekonomi. Dengan memainkan peran tersebut, koperasi diharapkan akan dapat menjadi wadah ekonomi yang mampu menciptakan efektivitas dan efisiensi yang tinggi karena selain bertumpu pada kekuatan manusia (anggota) sebagai pemilik sekaligus pelanggan bisnis, koperasi juga ditopang oleh kekuatan sumber-sumber ekonomi lainnya, seperti pasar, mesin, metode, modal.²

Menurut Undang-undang No.25 Tahun 1992 memberikan definisi bahwa koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.³ Tidak hanya menolong masyarakat koperasi juga merupakan salah satu badan usaha yang berbadan hukum dengan usaha yang beranggotakan

² Azrul Tanjung, *Koperasi dan UMKM sebagai Fondasi Perekonomian Indonesia*, (Jakarta: Erlangga, 2017), hal. 65-66

³ Andjar Pachta, *Hukum Koperasi Indonesia Pemahaman, Rregulasi, Pendidikan, dan Modal Usaha*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), Cet ke-2, hal.15

kelompok yang berorientasi menghasilkan nilai tambah yang dapat dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan anggotanya.⁴ Banyak jenis koperasi yang didasarkan pada kesamaan kegiatan dan kepentingan ekonomi anggotanya seperti Koperasi Simpan Pinjam (KSP), Koperasi Konsumen, Koperasi Produksi, Koperasi Pemasaran dan Koperasi Jasa.

Koperasi simpan pinjam atau koperasi kredit adalah salah satu jenis koperasi yang kegiatan utamanya adalah menyediakan jasa penyimpanan dan peminjaman dana kepada anggota koperasi dengan tujuan memajukan kesejahteraan anggota koperasi dan juga masyarakat. Berdasarkan pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian “koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan kelompok perseorangan atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.”⁵

Pihak dalam koperasi adalah pemilik dan anggota koperasi yang terdiri dari pemilik, anggota dan pengguna koperasi. Dalam hal simpan pinjam bila terjadi kesepakatan atas perjanjian simpan meminjam maka juga akan ada akibat hukum yang timbul dari perjanjian yang telah disepakati. Tujuan dari koperasi simpan pinjam adalah agar masyarakat dapat menabung pada koperasi tersebut sehingga masyarakat dapat merasa tenang dalam menyimpan uangnya selain itu dalam hal peminjaman, masyarakat dapat melakukan peminjaman kepada koperasi dengan bunga yang kecil. Perbedaannya dengan bank adalah bank

⁴ Anhari, Ally Sultan Al. 2013. “Analisis Kinerja Laporan Keuangan Pada Koperasi Sendang Mulyo di Wonogiri”. *Skripsi*. Surakarta: universitas Muhammadiyah Surakarta.

⁵ T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma, 2014, *Hukum Koperasi Indonesia*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, hal 59-60, 74.

menawarkan peminjaman uang dengan bunga yang relatif tinggi sehingga masyarakat yang melakukan peminjaman tidak sanggup untuk melunasinya.⁶

Koperasi Simpan pinjam seperti halnya KOMIDA (Koperasi Mitra Dhuafa)

Koperasi Mitra Dhuafa merupakan Koperasi simpan pinjam yang membantu perempuan berpendapatan rendah dalam pemenuhan modal usaha. Tidak adanya jaminan berupa barang serta mudahnya proses dalam mengajukan pinjaman menjadikan KOMIDA (Koperasi Mitra Dhuafa) sebagai lembaga pilihan para perempuan ini. Tidak hanya itu, Koperasi Mitra Dhuafa pun selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan anggota. Salah satunya melalui inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan anggota. Selain melakukan simpan-pinjam, sesuai dengan tujuan utama lembaga, Koperasi Mitra Dhuafa juga menyediakan pelayanan non-keuangan berupa pelatihan kesehatan, memotivasi pendidikan bagi anak anggota, dan pengelolaan keuangan keluarga. Semua jenis pelayanan berkualitas tersebut tentunya didukung oleh staf yang kompeten dan berintegritas tinggi. Koperasi juga memerlukan modal sebagai pembiayaan dari usahanya, Besar kecilnya nilai modal yang ada pada koperasi menentukan besar kecilnya lapangan usaha yang dijalankan koperasi tersebut. Mengenai modal dalam koperasi diatur dalam Pasal 66 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Pengkoperasian.⁷ Berdasarkan uraian di atas tentang koperasi dapat disimpulkan bahwa koperasi indonesia dapat bergerak di segala kehidupan ekonomi dan berperan utama dalam kehidupan ekonomi rakyat.

⁶ Abdullah, Faisal. 2003. *Manajemen Perbankan; Teknik Analisis Kinerja keuangan Bank*. Malang: UMM Press.

⁷ T. Sutantya Rahardja Hadhikusuma, 2014, *Hukum Koperasi Indonesia*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, hal 96

Dalam pengelolaan koperasi maka dibutuhkan kinerja kaaruawan yang mendukung kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi suatu instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Pegawai khususnya Koperasi bertugas yang bekerja di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa harus melaksanakan disiplin kerja dengan baik.

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, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh : (1) Kepemimpinan, berupa sesuatu mengenai mendorong dan membangkitkan individu dan kelompok untuk berusaha sebaik-baiknya demi mencapai hasil yang diinginkan (2) Pengawasan, bertujuan menunjukkan atau menemukan kesalahan-kesalahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kesalahan-kesalahan tersebut. (3) Kompensasi, segala sesuatu yang diterima, baik fisik maupun non fisik. Kompensasi juga mengacu pada segala manfaat yang diperoleh pekerja / karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang atau barang, atas jasa atau hasil kerja yang diberikan oleh perusahaan. Istilah ini sangat terkait dengan kompensasi finansial yang diberikan kepada seseorang berdasarkan hubungan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, peneliti melakukan pra-survey kepada Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa . Berikut ini hasil pra-survey yang dilakukan peneliti di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa :

Tabel 1.1. Prasurvey Rekapitulasi Absensi Kehadiran Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa

No.	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Persentase Kehadiran ADM	Persentase Kehadiran Bagian Pengutipan	Persentase Kehadiran Pembukuan
1	Januari	24	83,90	80,83	75,40
2	Februari	24	73,48	73,48	84,53
3	Maret	24	91,83	89,67	93,68
4	April	24	82,60	82,60	92,12
5	Mei	24	79,87	73,77	87,67
6	Juni	24	50,33	35,62	98,24
7	Juli	24	82,34	80,77	80,00
8	Agustus	24	92,59	92,54	73,33
9	September	24	88,56	87,67	94,56
10	Oktober	24	86,78	86,78	90,86
11	November	24	85,65	83,82	88,98
12	Desember	24	83,75	81,90	88,21
Rata-rata			81,70	79,04	87,20

Sumber : Absensi Kehadiran Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa kehadiran karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa masih belum optimal. Pada bulan September – Desember 2020 diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan cenderung mengalami penurunan.

Hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada konflik kerja karyawan yang ditunjukkan

pada tabel berikut:, diperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan terkait di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey mengenai gaya kepemimpinan pada Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa

No	Pernyataan Gaya kepemimpinan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin saya mampu menganalisis situasi para pekerja di dalam ruang lingkup kerja	5	15%	15	75%	20	100%
2	Pemimpin saya sangat baik dalam memberikan petunjuk, perintah arahan nasehat pada pekerja	9	45%	11	55%	20	100%
3	Pemimpin saya sangat berani dalam mengorganisasikan pekerjaan dilingkungan kerja	6	30%	14	70%	20	100%

Sumber : Pra Survey mengenai gaya kepemimpinan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 pra survey tersebut menunjukkan terdapat 15 orang atau sebesar 75 % yang tidak menyetujui pada point (1) dikarenakan menurut mereka pemimpin kurang mampu menganalisis situasi para pekerja di dalam ruang lingkup kerja, pada point (2) hanya 9 orang yang menyetujui pimpinan sangat baik dalam memberikan petunjuk, perintah arahan nasehat pada pekerja, namun 11 orang lainnya tidak menyetujui hal ini, untuk point ke (3) diperoleh data sebesar 70 % yang tidak menyetujui pernyataan. Dari hal tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat masalah dalam gaya kepemimpinan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, gaya kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey mengenai Pengawasan pada Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa

No	Pernyataan Pengawasan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin saya selalu mengkur hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditemukan	8	40%	12	60%	20	100%
2	Pemimpin saya melihat hasil pekerjaan pekerjaan apakah telah sesuai dengan SOP	5	15%	15	75%	20	100%
3	Pemimpin saya mengkoreksi penyimpangan kinerja karyawan yang tidak sesuai standart dan mengharuskan perbaikan.	8	40%	12	60%	20	100%

Sumber : Pra Survey mengenai pengawasan Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 pra survay tersebut menunjukkan bahwa dalam indikator pengawasan di peroleh hasil pada point (1), (2) dan (3) terdapat persentasi sebesar 60%, 75% dan 60 % yang menyatakan bahwa pekerja tidak menyetujui pernyataan bahwa pemimpin selalu mengkur hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditemukan, dikarenakan pemimpin masih belum melakukan

pengukuran secara maksimal dalam hasil kerjaan karyawan, pemimpin belum melihat hasil pekerjaan secara efektif terhadap pekerjaan yang telah sesuai dengan SOP, pemimpin masih belum melakukan pengkoreksian terhadap penyimpangan kinerja karyawan yang tidak sesuai standart dan mengharuskan perbaikan. Berdasarkan hal di atas dapat di simpulkan bahwa terdapat permasalahan yang terkait indikator pengawasan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.⁸ Disiplin kerja 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.⁹

⁸ Hasibuan . 2017, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Pustaka Ray, hal 76

⁹ Fahmi dkk. 2016 Disiplin dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Malang: PT Rosdakarya, hal 67

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey mengenai kompensasi pada Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa

No	Pernyataan Kompensasi	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Pemimpin saya memberikan laporan kinerja tentang kompensasi sesuai prosedur perusahaan	7	35%	13	65%	20	100%
2	Pemimpin saya mewajibkan kepada karyawan untuk membuat hasil laporan kerja sesuai job desknya untuk peningkatan tunjangan kerja	5	25%	15	75%	20	100%
3	Pemimpin saya mengharuskan karyawannya mengejar target	17	15%	3	85%	20	100%

Sumber : Pra Survey mengenai kompensasi Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.4 pra survey tersebut menunjukkan bahwa dalam indikator kompensasi di peroleh hasil pada point (1), (2) dan (3) terdapat persentase sebesar 65%, 75% dan 85 % yang menyatakan bahwa pekerja tidak menyetujui pernyataan bahwa pemimpin memberikan laporan kinerja tentang kompensasi sesuai prosedur perusahaan dikarenakan pemimpin belum melakukan hal tersebut secara maksimal, pemimpin saya mewajibkan kepada karyawan untuk membuat hasil laporan kerja sesuai job desknya untuk peningkatan tunjangan kerja dan pemimpin saya mengharuskan karyawannya mengejar target. Berdasarkan hal di atas dapat di simpulkan bahwa terdapat permasalahan yang terkait indikator kompensasi di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang telah diberikan oleh karyawan.

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey mengenai Disiplin Kerja pada Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1	Karyawan selalu tepat waktu dalam kerja	7	35%	13	65%	20	100%
2	Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan	8	40%	12	60%	20	100%
3	Karyawan selalu patuh berseragam dan penggunaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor	5	25%	15	75%	20	100%

Sumber : Pra Survey mengenai disiplin kerja Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.5 pra survey tersebut menunjukkan bahwa dalam indikator indikator disiplin kerja di peroleh hasil pada point (1), (2) dan (3) terdapat persentasi sebesar 65%, 60% dan 75 % yang menyatakan bahwa pekerja tidak menyetujui pernyataan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam kerja sebab karyawan belum melakukan ketepatan waktu secara maksimal, karyawan belum mematuhi peraturan yang berlaku secara baik dalam perusahaan, karyawan kurang patuh berseragam dan penggunaan pemeliharaan sarana dan prasaran kantor dan karyawan bekerja kurang sesuai dengan job desknya. Berdasarkan hal

di atas dapat di simpulkan bahwa terdapat permasalahan yang terkait indikator disiplin kerja di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

Berdasarkan data dan informasi di atas kurangnya kedisipinan karyawan karena diindikasikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi. Oleh karena itu, maka dirasa perlu dilakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, sehingga permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat disiplin kerja karyawan masih rendah yang terlihat dari tingginya absensi/ketidakhadiran karyawan dan rendahnya kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku.
2. Pemimpin masih kurang kepedulian terhadap karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja
3. Pemimpin masih kurang memberikan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan.
4. Pemimpin masih belum sesuai dalam memberikan kompensasi didapat kepada karyawan.
5. Pemimpin masih kurang memperhatikan dalam pengoreksian penyimpangan/ kesalahan kerja melalui tindakan perbaikan bekerja karyawan.

1.3 Batasan Penelitian

Pada penulisan proposal ini penulis merasa perlu membatasi beberapa permasalahan yang ada, mengingat terbatasnya waktu, dana dan ilmu pengetahuan penulis sehingga dapat dibatasi menjadi :

1. Variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan, kompensasi dan disiplin kerja
2. Tujuan objek penelitian yaitu Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar kajian dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa ?
2. Apakah pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa ?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengawasan secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi secara parsial pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, maka peneliti akan mengetahui penerapan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Dhuafa Kota Langsa.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan melalui analisa terhadap gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi.

1.6 Penjelasan Istilah

1. Disiplin Kerja (Y1)

Disiplin kerja adalah keadaan dan kesediaan seseorang secara sadar untuk menaati dan melaksanakan semua peraturan yang berlaku. Indikator disiplin kerja karyawan, dari 7 indikator yang ada dipilih 4 indikator yang sesuai dengan situasi dan kondisi di Koperasi Mitra Dhuafa. Indikator disiplin kerja yang digunakan di penelitian ini, dapat diukur dengan pendapat responden adalah sebagai berikut: (a) Tingkat absensi atau kehadiran karyawan (b) Ketaatan terhadap peraturan. (c) Ketaatan terhadap jam kerja (d) Bekerja sesuai prosedur.¹⁰

2. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar mereka berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan serta menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai suatu proses yang wajar. Indikator kepemimpinan menggunakan beberapa indikator sebagai berikut : (a) Mampu mempengaruhi bawahan. (b) Memberikan

¹⁰ Fahmi dkk. 2016 Disiplin dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Malang: PT Rosdakarya, hal 31

keteladanan. (c) Membangun suasana kerja yang nyaman (d) Kemampuan berkomunikasi yang baik.¹¹

3. Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah tindakan untuk memelihara kedisiplinan melalui proses usaha pengamatan dan evaluasi pelaksanaan kerja dengan membandingkan pelaksanaan aktual dengan apa yang diharapkan serta mengambil tindakan yang perlu apabila terjadi penyimpangan. Penelitian ini menggunakan 3 dari 4 indikator yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Indikator pengawasan yang dapat diukur dengan pendapat responden adalah sebagai berikut: (a) Menetapkan standar peraturan. (b) Membandingkan pelaksanaan pekerjaan dengan standar secara rutin. (c) Mengambil tindakan perbaikan.

4. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya. Sebenarnya, kompensasi hampir mirip dengan pemberian imbalan atau pengurangan hukuman yang diberikan. Kompensasi dalam bisnis sendiri berkaitan dengan penghargaan terhadap karyawan karena telah mendukung perkembangan perusahaan secara menyeluruh.

1.7. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman pembaca mengenai setiap ulasan di dalam skripsi ini, penulis membagi setiap bagian skripsi ini kedalam lima bab yang masing-masing bab memiliki hubungan yang erat satu sama lain.

¹¹ Suwito.2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengawasan Mandiri Terhadap disiplin Karyawan PT. Pos di Kota Tangerang(Tanggerang diakses tanggal 19 Mei 2021)

Bab I, merupakan bab pendahuluan, memuat pembahasan keseluruhan isi proposal ini, yaitu latar belakang masalah, identifikasi Masalah, batasan masalah rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, penelitian terdahulu, metodologi penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II, berisikan tentang Variabel-variabel dalam Kajian teoritis

Bab III, berisikan tentang hasil dari penelitian yang terdiri dari Metodologi penelitian

Bab IV berisikan Hasil penelitian dan pembahasan

Bab V, merupakan bab penutup pembahasan dan penelitian dalam penulisan skripsi ini yang berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kemudian dilanjutkan dengan memberi saran-saran sebagai perbaikan dari segala kekurangan dan disertai dengan lampiran-lampiran.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah KOMIDA

KOMIDA (Koperasi Mitra Dhuafa) merupakan Koperasi simpan pinjam yang membantu perempuan berpendapatan rendah dalam pemenuhan modal usaha. Tidak adanya jaminan berupa barang serta mudahnya proses dalam mengajukan pinjaman menjadikan KOMIDA sebagai lembaga pilihan para perempuan ini. Tidak hanya itu, KOMIDA pun selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan anggota. Salah satunya melalui inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan anggota.

Selain melakukan simpan-pinjam, sesuai dengan tujuan utama lembaga, KOMIDA juga menyediakan pelayanan non-keuangan berupa pelatihan kesehatan, memotivasi pendidikan bagi anak anggota, dan pengelolaan keuangan keluarga. Semua jenis pelayanan berkualitas tersebut tentunya didukung oleh staf yang kompeten dan berintegritas tinggi.

b. Visi dan Misi Koperasi Mitra Dhuafa

Visi

Menjadi lembaga keuangan mikro Koperasi simpan pinjam terkemuka yang mampu memberikan bantuan keuangan dan non keuangan secara efisien dan tepat waktu bagi perempuan berpendapatan rendah untuk

mencapai kehidupan yang lebih baik berupa peningkatan pendapatan rumah tangga, serta peningkatan kesehatan dan pendidikan bagi anak-anak anggota.

Misi

- a. Memberikan bantuan keuangan berupa pelayanan simpan pinjam kepada anggota.
- b. Menyediakan pelayanan non – keuangan berupa pelatihan kesehatan, memotivasi pendidikan bagi anak anggota, pengelolaan keuangan keluarga.
- c. Memberikan pelayanan yang berkualitas kepada anggota melalui staf yang kompeten dan berintegritas tinggi.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

- a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	75	75	75
	Perempuan	10	25	25	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada Koperasi Mitra Dhuafa yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 30 orang (75%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (25%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Usia Responden					
				Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 tahun	6	15.0	15.0	15.0
	26 - 30 tahun	20	50.0	50.0	65.0
	31 - 35 tahun	10	25.0	25.0	90.0
	41 - 45 tahun	3	7.5	7.5	97.5
	> 45 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada Koperasi Mitra Dhuafa yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 6 orang (15%), usia 26 - 30 tahun sebanyak 20 orang (50%), usia 31 - 35 tahun sebanyak 10 orang (25%), usia 41 - 45 tahun sebanyak 3 orang (7,5%) dan usia > 45 tahun sebanyak 1 orang (2,5%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	17.5	17.5	17.5
	D3	7	17.5	17.5	35.0
	S1	25	62.5	62.5	97.5
	S2	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada Koperasi Mitra Dhuafa yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 7 orang (17,5%), D3 sebanyak 7 orang (17,5%), S1 sebanyak 25 orang (62,5%) dan S2 sebanyak 1 orang (2,5%)

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

MasaKerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 5 Tahun	13	32.5	32.5	32.5
	6 - 10 Tahun	15	37.5	37.5	70.0
	11 - 15 Tahun	9	22.5	22.5	92.5
	16 - 20 Tahun	3	7.5	7.5	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa karyawan tetap pada Koperasi Mitra Dhuafa yang masa kerjanya ≤ 5 Tahun sebanyak 13 orang (32,5%), 6 - 10 Tahun sebanyak 15 orang (37,5%), 11 - 15 Tahun sebanyak 9 orang (22,5%) dan 16 - 20 Tahun sebanyak 3 orang (7,5%).

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu *disiplin kerja*. Dalam penyebaran kuesioner, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus diisi setiap responden. Responden yang mengisi kuesioner penelitian adalah sebanyak 40 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel berikut:

a. Disiplin Kerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja (Y) dibentuk oleh 5 pernyataan yaitu Pernyataan pertama P-1, P-2, P-3, P-4 dan P-5 yang kelima pernyataan itu sesuai dengan indikator dari gaya kepemimpinan. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing pernyataan tertara pada tabel 4.5 sd. 4.9

Tabel 4.5 Karyawan selalu tepat waktu dalam kerja

Pernyataan -1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

Tabel 4.6 Karyawan selalu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan

Pernyataan -2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	29	72,5	72,5	72,5
	Setuju (S)	6	15	15	87,5
	Kurang Setuju (KS)	1	2,5	2,5	90
	Tidak Setuju (TS)	4	10	10	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju 4 Orang (10%) Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 6 orang (15 %), dan sangat setuju sebanyak 29 orang (72,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik

Tabel 4.7 Karyawan selalu patuh dalam jam kerja

Pernyataan -3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	29	72,5	72,5	72,5
	Setuju (S)	6	15	15	87,5
	Kurang Setuju (KS)	1	2,5	2,5	90
	Tidak Setuju (TS)	4	10	10	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju 4 Orang (10%) Kurang Setuju sebanyak 1 orang (2,5%), setuju sebanyak 6 orang (15 %), dan sangat setuju sebanyak 29 orang (72,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

Tabel 4.8 Karyawan selalu patuh berseragam dan penggunaan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor

Pernyataan -4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik

Tabel 4.9 Karyawan bekerja sesuai dengan prosedur

Pernyataan -5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	29	72,5	72,5	72,5
	Setuju (S)	4	10	10	82,5
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	82,5
	Tidak Setuju (TS)	7	17,5	17,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden yang menyatakan sangat tidak setuju 7 Orang (17,5%) Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0 %), setuju sebanyak 4 orang (10 %), dan sangat setuju sebanyak 29 orang (72,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

b. Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dibentuk oleh 5 pernyataan yaitu Pernyataan pertama P-1, P-2, P-3, P-4 dan P-5 yang kelima pernyataan itu

sesuai dengan indikator dari gaya kepemimpinan. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing pernyataan tertara pada tabel 4.10 sd 4.14

Tabel 4.10 Pemimpin Saya Mampu Mengalisis Situasi Para Pekerja Di Dalam Ruang Lingkup Kerja

Pernyataan -1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik.

Tabel 4.11 Pemimpin saya sangatt baik dalam memberikan petunjuk, perintah arahan nasehat pada pekerja

Pernyataan -2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	14	35	35	35
	Setuju (S)	23	57,5	57,5	92,5
	Kurang Setuju (KS)	2	5	5	97,5
	Tidak Setuju (TS)	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5 %), Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5 %), setuju sebanyak 23 orang (57,5%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik.

Tabel 4.12 Pemimpin saya sangat berani dalam mengorganisasikan pekerjaan digaya kepemimpinan

Pernyataan -3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	15	37,5	37,5	37,5
	Setuju (S)	4	10	10	47,5
	Kurang Setuju (KS)	17	42,5	42,5	90
	Tidak Setuju (TS)	4	10	10	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 4 orang (10 %), Kurang Setuju sebanyak 17 orang (42,5 %), setuju sebanyak 4 orang (10%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (37,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

Tabel 4.13 Pemimpin saya selalu mendengar pendapat bawahan

Pernyataan -4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, responden tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, menyatakan tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0%), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik

Tabel 4.14 Pemimpin saya sangat tegas dalam menjalankan tugas

Pernyataan -5				
		Frequency	Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	14	35	35
	Setuju (S)	14	35	70
	Kurang Setuju (KS)	6	15	85
	Tidak Setuju (TS)	6	15	100
	Total	40	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 6 orang (15 %), Kurang Setuju sebanyak 6 orang (15 %), setuju sebanyak 14 orang (35%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

c. Pengawasan (X2)

Variabel Pengawasan (X2) dibentuk oleh 5 pernyataan yaitu Pernyataan pertama P-1, P-2, P-3, P-4 dan P-5 yang kelima pernyataan itu sesuai

dengan indicator dari gaya kepemimpinan. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing pernyataan tertara pada tabel 4.15 sd 4.19

Tabel 4.15 Pemimpin saya selalu mengukur hasil pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

Pernyataan -1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	31	77,5	77,5	77,5
	Setuju (S)	4	10	10	87,5
	Kurang Setuju (KS)	3	7,5	7,5	95
	Tidak Setuju (TS)	2	5	5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (5 %), Kurang Setuju sebanyak 3 orang (7,5 %), setuju sebanyak 4 orang (10%), dan sangat setuju sebanyak 31 orang (77,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik

Tabel 4.16 Pemimpin saya membandingkan hasil pekerjaan dengan SOP perusahaan

Pernyataan -2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	14	35	35	35
	Setuju (S)	14	35	35	70
	Kurang Setuju (KS)	6	15	15	85
	Tidak Setuju (TS)	6	15	15	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 6 orang (15 %), Kurang Setuju sebanyak 6 orang (15 %), setuju sebanyak 14 orang (35%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (35%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2 sudah baik

Tabel 4.17 Pemimpin saya melihat hasil pekerjaan pekerjaan apakah telah sesuai dengan SOP

Pernyataan -3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	34	85	85	85
	Setuju	3	7,5	7,5	92,5
	Kurang Setuju	2	5	5	97,5
	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5 %), Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5 %), setuju sebanyak 3 orang (7,5%), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (85%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik

Tabel 4.18 Pemimpin saya selalu memeriksa hasil kerja

Pernyataan -4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat dilihat bahwa bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0 %), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik

Tabel 4.19 Pemimpin saya mengoreksi penyimpangan kinerja karyawan yang tidak sesuai standart dan mengharuskan perbaikan

Pernyataan -5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju (S)	21	52,5	52,5	70
	Kurang Setuju (KS)	10	25	25	95
	Tidak Setuju (TS)	2	5	5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (5 %), Kurang Setuju sebanyak 10 orang (25%), setuju sebanyak 21orang (52,5%), dan sangat setuju sebanyak 7 orang (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik

d. Kompensasi (X3)

Variabel Kompensasi (X3) dibentuk oleh 5 pernyataan yaitu Pernyataan pertama P-1, P-2, P-3, P-4 dan P-5 yang kelima pernyataan itu sesuai dengan indicator dari gaya kepemimpinan. Gambaran lengkap responden untuk masing-masing pernyataan tertara pada tabel 4.20 sd 4.24.

Tabel 4.20 Pemimpin saya memberikan kompensasi sesuai prosedur perusahaan

Pernyataan -1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	34	85	85	85
	Setuju (S)	0	0	0	85
	Kurang Setuju (KS)	4	10	10	95
	Tidak Setuju (TS)	2	5	5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 2 orang (5 %), Kurang Setuju sebanyak 4 orang (10%), setuju sebanyak 0 orang (0 %), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (85%).Hal ini menunjukkan bahwa P-1 sudah baik

Tabel 4.21 Pemimpin saya memberikan insentif melebihi standart yang ditentukan

Pernyataan -2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	18	45	45	45
	Setuju (S)	17	42,5	42,5	87,5
	Kurang Setuju (KS)	2	5	5	92,5
	Tidak Setuju (TS)	3	7,5	7,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 3 orang (7,5 %), Kurang Setuju sebanyak 2 orang (5%), setuju sebanyak 17 orang (42,5 %), dan sangat setuju sebanyak 18 orang (45%). Hal ini menunjukkan bahwa P-2sudah baik.

Tabel 4.22 Pemimpin saya selalu memberikan memberikan tunjangan

Pernyataan -3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	40	100	100	100
	Setuju (S)	0	0	0	100
	Kurang Setuju (KS)	0	0	0	100
	Tidak Setuju (TS)	0	0	0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 0 orang (0 %), Kurang Setuju sebanyak 0 orang (0 %), setuju sebanyak 0 orang (0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa P-3 sudah baik.

Tabel 4.23 Pemimpin saya memberikan tunjangan pada saat hari-besar nasional

Pernyataan -4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	6	15	15	15
	Setuju (S)	8	20	20	35
	Kurang Setuju (KS)	11	27,5	27,5	62,5
	Tidak Setuju (TS)	15	37,5	37,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 15 orang (37,5 %), Kurang Setuju sebanyak 11 orang (27,5 %), setuju sebanyak 8 orang (20%), dan sangat

setuju sebanyak 6 orang (15%). Hal ini menunjukkan bahwa P-4 sudah baik.

Tabel 4.24 Pemimpin Saya Memberikan Gaji Selalu Tepat waktu

Pernyataan -5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju (SS)	11	27,5	27,5	27,5
	Setuju (S)	19	47,5	47,5	75
	Kurang Setuju (KS)	9	22,5	22,5	97,5
	Tidak Setuju (TS)	1	2,5	2,5	100
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa yang menyatakan, tidak setuju sebanyak 1 orang (2,5 %), Kurang Setuju sebanyak 9 orang (22,5 %), setuju sebanyak 19 orang (47,5%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (27,5%). Hal ini menunjukkan bahwa P-5 sudah baik.

4.1.4 Uji Instrumen Penelitian

a. Pengujian Validitas

Agar mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pernyataan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pernyataan lebih besar ($>$) dari 0,30 maka butir pernyataan tersebut dianggap valid.

Tabel 4.25 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.00	1049.000	.880	.679
P_2	32.00	1928.500	.403	.827
P_3	32.00	2006.500	.484	.816
P_4	32.00	1049.000	.880	.679
P_5	32.00	1969.000	.721	.792

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.25 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden Hasil uji validitas dari lima butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30.

Tabel 4.26 Uji Validitas Pengawasan (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.00	1438.500	.962	.743
P_2	32.00	2114.500	.725	.849
P_3	32.00	1331.500	.946	.741
P_4	32.00	1150.500	.890	.772

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.00	1438.500	.962	.743
P_2	32.00	2114.500	.725	.849
P_3	32.00	1331.500	.946	.741
P_4	32.00	1150.500	.890	.772
P_5	32.00	2421.000	.075	.928

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.26 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden hasil uji validitas dari lima butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30.

Tabel 4.27 Uji Validitas Kompensasi (X3)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.00	821.500	.832	.540
P_2	32.00	1197.500	.759	.636
P_3	32.00	673.500	.797	.575
P_4	32.00	1761.500	-.126	.825
P_5	32.00	1449.500	.375	.743

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.27 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden Hasil uji validitas dari lima butir pernyataan pada variabel Kompensai dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30.

Tabel 4.28 Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P_1	32.00	2873.500	.991	.984
P_2	32.00	3536.500	.992	.983
P_3	32.00	3536.500	.992	.983
P_4	32.00	2873.500	.991	.984
P_5	32.00	3534.000	.982	.984

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Dari tabel 4.28 diatas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden Hasil uji validitas dari lima butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dapat dinyatakan valid (sah) karna koefisien lebih besar ($>$) dari 0,30.

b. Pengujian Reabilitas

Realibilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh *instrument* pengukuran. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket *reliable* atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan *reliable* apabila *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak *reliable* jika sama dengan atau dibawah 0,60. Realibilitas dari pernyataan angket yang telah diajukan peneliti kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 29 Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.975	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.29 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,975 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah *reliable* atau dikatakan handal.

**Tabel 4.30 Uji Realibilitas
Pengawasan(X₂)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.972	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.30 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,972 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah *reliable* atau dikatakan handal.

**Tabel 4. 31 Uji Realibilitas
Kompensasi (X₃)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.998	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Dari tabel 4.31 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,998 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah *reliable* atau dikatakan handal.

Tabel 4. 32 Uji Realibilitas
Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.997	5

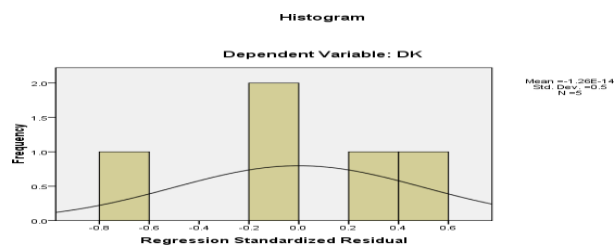
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Dari tabel 4.32 diatas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,997 > 0,60$ sehingga disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah *reliable* atau dikatakan handal.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

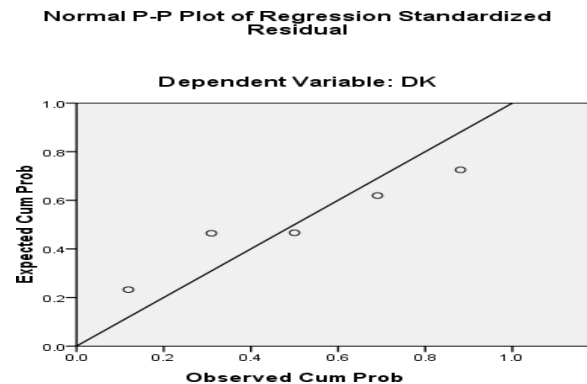
Dari data penelitian yang diperoleh maka diperoleh gambar grafik untuk normalitas data di bawah ini :



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah



Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, kompensasi terhadap disiplin kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogotov Smirnov (1 sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah

distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha=0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.33 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		5
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.70506010
Most Extreme Differences	Absolute	.229
	Positive	.167
	Negative	-.229
Kolmogorov-Smirnov Z		.513
Asymp. Sig. (2-tailed)		.955

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil dari tabel 4.28 terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,955 dimana angka ini diatas tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara *statistic* berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinearitas dari angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.34 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	73.292	9.567		7.661	.083		
GK	.422	.039	.834	10.888	.058	.584	1.712
PW	.187	.039	.325	4.783	.131	.740	1.351
KP	.040	.028	.095	1.413	.392	.761	1.314

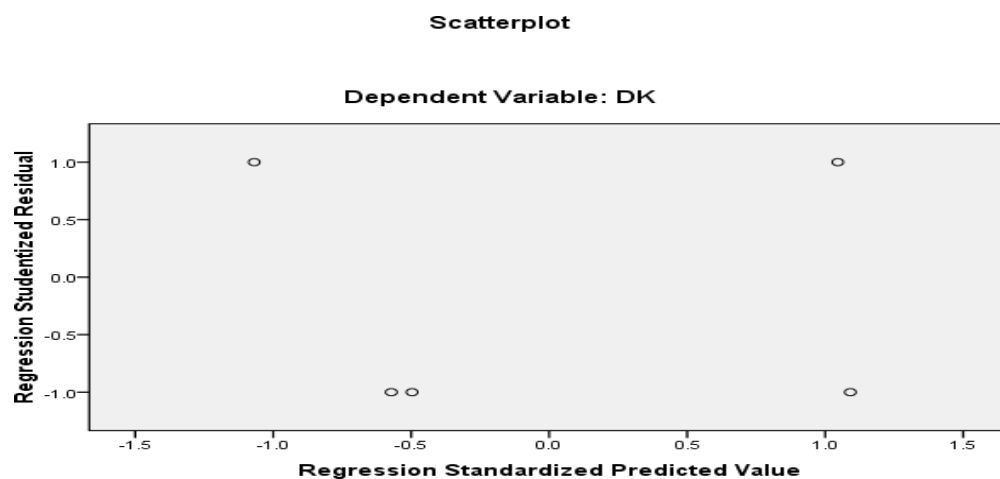
a. Dependent Variable: DK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Berdasarkan dari tabel 4.34 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Gaya kepemimpinan $0,584 < 10$, pengawasan $0,740 < 10$ dan kompensasi $0,761 < 10$, serta nilai *Tolerance* Gaya kepemimpinan $0,584 > 0,10$, pengawasan $0,740 > 0,10$ dan kompensasi $0,761 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

3. Uji Heteroksiditas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokeditas



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau *trend* garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

4.1.6 Regresi Linearitas Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas . Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4.35 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.292	9.567		7.661	.083
GK	.422	.039	.834	10.888	.058
PW	.187	.039	.325	4.783	.131
KP	.040	.028	.095	1.413	.392

a. Dependent Variable: DK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 73,292 + 0,422 X_1 + 0,187 X_2 + 0,40 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak dianggap, baik pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), Pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3). Maka *Disiplin kerja* (Y) telah memiliki nilai sebesar 73,292. Artinya tanpa gaya kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi maka tingkat *disiplin kerja* telah ada sebesar 73,292.

- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka *Disiplin Kerja* (Y) akan meningkat 0,422 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap *gaya kepemimpinan* (Y). Sehingga peningkatan terhadap gaya kepemimpinan akan turut meningkatkan *kedisiplinan kerja*.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel pengawasan (X_2) sebesar 1 satuan, maka *disiplin kerja* (Y) akan meningkat 0,187 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa pengawasan (X_2) berpengaruh positif terhadap *disiplin kerja* (Y). Sehingga peningkatan terhadap pengawasan akan turut meningkatkan *disiplin kerja*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap pengawasan akan menurunkan *kedisipinan kerja* karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kompensasi (X_3) sebesar 1 satuan, maka *disiplin kerja* (Y) akan meningkat 0,40 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap *disiplin kerja* (Y). Sehingga peningkatan terhadap Kompensasi akan turut meningkatkan *didiplin kerja karyawan*. Begitu juga sebaliknya bahwa penurunan terhadap disiplin kerja akan menurunkan *pengawasan pimpinan*.

4.1.7 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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

determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.36 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.997	.986	1.410

a. Predictors: (Constant), KP, PW, GK

b. Dependent Variable: DK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,986 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 98,6% *Disiplin Kerja* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, pengawasan, dan kompensasi, sedangkan sisanya $100\% - 98,6\% = 1,4\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($= 0,05$). Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4. 37 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	578.012	3	192.671	96.895	.075 ^a
Residual	1.988	1	1.988		
Total	580.000	4			

a. Predictors: (Constant), KP, PW, GK

b. Dependent Variable: DK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 17.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 96,895 dengan tingkat signifikan 0,000. Selanjutnya cara memperoleh nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) adalah menggunakan rumus $Df (1) = K-1$ ($4-1=3$), $Df (2) = n-k$ ($40-4 =36$), Maka F_{tabel} pada 3 ; 36 adalah sebesar 2,87. Dapat disimpulkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $96,895 > \text{nilai } F_{tabel} 2,87$. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), pengawasan (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen *Disiplin Kerja* (Y)

3. (Uji T)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti

menganalisis regresi parsial (sebuah variabel dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.38 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.292	9.567		7.661	.083
GK	.422	.039	.834	10.888	.058
PW	.187	.039	.325	4.783	.131
KP	.040	.028	.095	1.413	.392

a. Dependent Variable: DK

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS versi 25.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.38 diatas dapat dilihat bahwa: dengan kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus $\alpha/2$; $n-k-1 = 0,05/2$; $40-3-1$, maka t_{tabel} berada pada posisi 0,025 ; 36 yaitu sebesar 2,028.

a. Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.38 diatas terlihat bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari t_{hitung} sebesar 10,888 dan nilai signifikansi sebesar 0,058

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 4.36 diatas terlihat bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 4,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,131

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Disiplin Kerja*

Berdasarkan tabel 4.36 diatas terlihat bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 1,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,392

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap *Disiplin Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 10,888 dan nilai signifikansi sebesar 0,58. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat gaya kepemimpinan suatu perusahaan maka semakin meningkat pula kedisiplinan kerja karyawan, sehingga dapat dikaitkan bahwa Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa sehingga masalah kedisiplinan juga sangat erat hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Koperasi Mitra Dhuafa baik atau sesuai

dengan kondisi dan karakteristik karyawan Koperasi Mitra Dhuafa nya, maka para karyawan Koperasi Mitra Dhuafa akan merasa termotivasi dan melakukan apa yang diharapkan dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu dengan lebih taat pada aturan kerja atau lebih disiplin dalam bekerja dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sehingga tidak adanya karyawan yang tidak disiplin karena gaya kepemimpinan yang kurang maksimal.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 4,783 dan nilai signifikasi sebesar 0,131. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pengawasan suatu perusahaan maka semakin meningkat pula kedisiplinan kerja karyawan, sehingga dapat dikaitkan bahwa Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa. Dengan demikian. Pengawasan yang dilakukan pada Koperasi Mitra Dhuafa baik atau sesuai dengan kondisi dan karakteristik karyawan Koperasi Mitra Dhuafa, maka para karyawan Koperasi Mitra Dhuafa akan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat melakukan tujuan secara maksimal dalam bekerja, sehingga tidak ada karyawan yang sembarangan dalam melakukan pekerjaan.

4.2.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Disiplin Kerja*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 1,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,392. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kompensasi suatu perusahaan maka semakin meningkat pula kedisiplinan kerja karyawan, sehingga dapat dikaitkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Koperasi Mitra Dhuafa, Dengan demikian. Kompensasi yang diterapkan pada Koperasi Mitra Dhuafa baik dan sesuai aturan karyawan Koperasi Mitra Dhuafa nya, maka para karyawan Koperasi Mitra Dhuafa akan lebih semangat dan bergairah dalam bekerja.

4.2.4 Pengaruh gaya kepemimpinan, Pengawasan dan Kompensasi terhadap disiplin kerja

Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *disiplin kerja* Koperasi Mitra Dhuafa. Berdasarkan pada nilai Fhitung 96,895 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,986 dalam hal ini berarti 98,6% *disiplin kerja* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi, sedangkan sisanya 11,4 % dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti

Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja namun memiliki nilai kontribusi rendah. Hal ini berarti masih banyak variabel lain yang memengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa selain gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja berarti apabila gaya kepemimpinan pada perusahaan kurang baik maka disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa akan mengalami penurunan. Hasil nilai signifikansi yang tertera berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, artinya hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengeneralisir bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada karyawan lain selain di Koperasi Mitra Dhuafa.

Kepemimpinan merupakan suatu upaya dalam memengaruhi bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu. Upaya memengaruhi bukan dilakukan melalui paksaan melainkan dengan mengomunikasikan tujuan yang hendak dicapai dan memberikan dorongan agar orang-orang yang dipimpin melakukan apa yang diharapkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mendorong serta menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi. Menetapkan sasaran/target penjualan yang menantang, mengharapkan karyawan Koperasi Mitra Dhuafa untuk berprestasi pada tingkat tertinggi, memberikan kesempatan

pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa untuk mengoptimalkan kemampuannya, dan memberikan kepercayaan karyawan Koperasi Mitra Dhuafa dalam pengambilan keputusan. Disamping itu, pemimpin yang baik juga hendaknya memberitahukan apa yang menjadi tugas atau pekerjaan, dan memberitahukan tentang bagaimana dan kapan pekerjaan dilakukan didukung dengan cara pemberian instruksi yang jelas serta pemberian dukungan kepada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa.

Disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pengawasan yang ada di dalam Koperasi Mitra Dhuafa. Gaya kepemimpinan yang baik atau tepat akan mempermudah atasan mendorong karyawan Koperasi Mitra Dhuafa nya agar patuh dan bertindak sesuai dengan tujuan Koperasi Mitra Dhuafa, selain itu ditambah dengan adanya pengawasan yang baik manajemen bisa memastikan sampai dimana pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan menurut rencana atau program yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Koperasi Mitra Dhuafa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* di Koprasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 10,888 dan nilai signifikansi sebesar 0,083
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* di Koprasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 4,783 dan nilai signifikansi sebesar 0,131
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *disiplin kerja* di Koperasi Mitra Dhuafa, hal ini dibuktikan dari thitung sebesar 1,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,392
4. Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *disiplin kerja* di Koperasi Mitra Dhuafa Berdasarkan pada nilai Fhitung 96,895 dengan tingkat signifikansi 0,000. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 0,986 dalam hal ini berarti 98,6% *disiplin kerja* dapat diperoleh dan dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, pengawasan dan kompensasi, sedangkan sisanya 1,4 % dijelaskan oleh faktor lain atau variabel di luar model yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut

1. Disarankan kepada manajemen Koperasi Mitra Dhuafa untuk lebih memperhatikan hal tingkat disiplin kerja karyawan yang masih rendah yang terlihat dari tingginya absensi/ketidakhadiran karyawan dan rendahnya kepatuhan karyawan pada peraturan yang berlaku.
2. Disarankan Pemimpin lebih memperhatikan kepedulian dan pengawasan terhadap karyawan dalam memberikan motivasi agar karyawan lebih disiplin dalam bekerja
3. Disarankan kepada pimpinan Koperasi Mitra Dhuafa untuk lebih memperhatikan. Pemberian kompensasi didapat kepada karyawan agar karyawan lebih semangat.
4. Disarankan kepada manajemen Koperasi Mitra Dhuafa untuk lebih memperhatikan karyawannya dengan memberikan pelatihan atau edukasi berkala untuk meningkatkan inisiatif dan rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus disuruh atau diingatkan oleh atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Kedipilinan Bersaing, Yogyakarta.
- Ella. 2016. Displin kerja Dalam Mutu nasional, Yogyakarta.
- Fahmi dkk. 2016 Disiplin dalam fungsi manajemen sumber daya manusia. Malang: PT Rosdakarya
- Hasibuan . 2017, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Pustaka Ray
- Kartini Kartono.2018. Gaya Kepemimpinan Perusahaan Pemula. Jakarta: Rawalawali Pers.
- Manullang, M., Pakpahan, M. (2015). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Menurut Terry. 2016. Kepemimpinan dan Organuisasi. Bandung: Refika
- Moekijat. 2016. Indikator kajian disiplin kerja karyawan. Jakarta: Salemba Empat
- Muhammad jais. 2018. Pengaruh Insentif , Kedisipilinan dan kepemimpinan terhadap kemajuan perusahan PT. Rimba di Surabaya
- Rusiadi., Hidayat, R. 2016. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Ryan Purba. 2018. Hubungan Insentif ,dan Kedisipilinan terhadap hasil jual perusahan PT. Nata di Medan
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprpto (2017). Supervision Relationship and, work compensation for employee discipline of PT. Falopi Semarang

Jurnal :

- Firman Mutha. 2016. Hubungan gaya kepemimpinan guru dan Motivasi Terhadap Hasil belajar di SD Negeri 3 Malang (Malang diakses Tanggal 12 Mei 2021)
- Isma Nanda. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap semangat kerja Karyawan PT Metro.(Jakarta diakses Tanggal 20 Mei 2021)
- Mutia Sari. 2016. Pengaruh lembaga Penjamin Mutu dalam Pengawasan terhadap kualitas mutu di IAIN Laraiba Bogor. (Bogor diakses Tanggal 10 Mei 2021)

- Ratna Suparti . 2016. Pengaruh Motivasi, gaya kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap disiplin kerja guru di SD negeri Tulung Agung. (Tulung Agung diakses tanggal 19 Mei 2021)
- Roni Fatih. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengawasan dan sanksi Terhadap disiplin Kinerja Karyawan PT. Liana Finance
- Suwito.2016. Pengaruh gaya kepemimpinan dan Pengawasan Mandiri Terhadap disiplin Karyawan PT. Pos di Kota Tangerang(Tangggerang diakses tanggal 19 Mei 2021)