

The Effect Of Leadership And Compensation On Work Discipline At Napoly Jaya Building Store Company in Tasikmalaya City

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Perusahaan Toko Bangunan Napoly Jaya di Tasikmalaya

Mufti Kamil Hidayat¹⁾, Barin Barlian²⁾, Arga Sutrisna³⁾

^{1,2,3)} Universitas Perjuangan, Tasikmalaya

E-mail : ¹⁾ muftikamil06@gmail.com; ²⁾ barinbarliani@unper.ac.id; ³⁾ argasutrisna@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juli 2022]

Revised [15 Agustus 2022]

Accepted [30 Agustus 2022]

KEYWORDS

The Effect Of Leadership And Compensation On Work Discipline At Napoly Jaya Building Store Company in Tasikmalaya City

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya. Metode yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. polusi dan sampel sebanyak 30 orang karyawan toko bangunan Napoli Jaya berdasarkan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan sebesar 12,944%. Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh sebesar 5,107% dan kompensasi berpengaruh signifikan sebesar 46,922% Terhadap disiplin kerja pada toko bangunan Napoli Jaya.

ABSTRACT

This study aims to determine leadership and compensation for the work discipline of the Napoli Jaya building shop company. The method used is descriptive with a quantitative approach. pollution and a sample of 30 employees of the Napoli Jaya building shop based on the saturated sample technique. The analytical tool used is multiple linear regression. The results show that leadership and compensation simultaneously have a significant effect 12,944%. Partially, leadership has no effect 5,107% and compensation has a significant effect 46,922% on work discipline in the Napoli Jaya building shop.

PENDAHULUAN

Disiplin Kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain berfungsi sebagai operator, disiplin kerja juga memberikan manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Manfaat bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Manfaat disiplin bagi perusahaan tentunya dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan. Penulis menemukan bahwa karyawan masih ada yang tidak masuk kerja sehingga para karyawan perusahaan Napoli Jaya masih banyak yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti pada saat masuk kerja tidak tepat waktu, pulang kerja tidak tepat waktu dan ketika tidak masuk kerja juga tidak menghubungi langsung kepada pihak perusahaan. Masalah ini saya dapatkan dari pimpinan toko bangunan Napoli Jaya.

Adapun dari pihak karyawan banyak karyawan yang mengatakan bahwa pimpinan perusahaan Napoli Jaya kurang memberikan dorongan, arahan, motivasi lebih kepada karyawannya dan kurangnya ketegasan dalam memeberikan sanksi terhadap ketidak patuhan dalam peraturan perusahaan. Dan kompensasi juga menjadi salah satu timbulnya ketidak disiplin yaitu karena tidak sesuainya pemebrian insentif dan tidak ada kenaikan gaji.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan Toko Bangunan Napoli Jaya.

LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran (Handoko: 2013:292). Ada 3 indikator dalam

kepemimpinan yaitu: 1).Kepemimpinan efektif, 2). pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran, 3). perilaku pemimpin dalam memimpin (Siagian: 2015:121).

Kompensasi

kompensasi adalah Kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela: 2016:220). Dalam variabel ini ada 5 indikator dalam kompensasi yaitu: 1). gaji/upah, 2). insentif, 3). bonus, 4). tunjangan 5). fasilitas (Badriyah: 2015:164).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto Bedjo dalam Farida Umi & Sri Hartono: 2016:42). Terdiri 5 indikator disiplin kerja yaitu: 1). kehadiran ditempat kerja, 2). ketaatan pada peraturan kerja, 3). ketaatan pada standar kerja, 4). tingkat kewaspadaan tinggi, 5). bekerja etis (Melayu Hasibuan: 2017:356-358).

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Data yang diperoleh adalah data primer yang diperoleh dari wawancara dengan perwakilan dari pihak karyawan dan angket (kuesioner) yang akan diisi langsung oleh objek yang diteliti yaitu karyawan perusahaan Toko Bangunan Napoli Jaya.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengumpulkan dengan cara wawancara dan angket (kuesioner). Data yang didapatkan dengan kuesioner yaitu dengan menentukan pembobotan jawaban dari responden yaitu dengan menggunakan Skala Likert. Adapun bentuk pernyataan berkonotasi huruf SS,S,TAP,TS dan STS dengan penilaian skor 5-4-3-2-1 (Sugiyono: 2018:94).

Populasi dan Teknik Penarikan Sempel Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah karyawan pada perusahaan Toko Bangunan Napoli Jaya di Kota Tasikmalaya berjumlah 30 orang.

Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang berarti dari seluruh anggota populasi berjumlah 30 orang dijadikan sampel.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Suharismi Arikunto (2014:146) Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan keahlian suatu instrument, Sebab instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang dikehendaki. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dan masing-masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan bantuan software SPSS V. 25.

Kriteria pengujian.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:51) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuisioner dalam penggunaan berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya di atas 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel. Dengan keputusan:

Jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$, maka angket penelitian dinyatakan reliabel.

Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$, maka angket penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik ini penulis menggunakan 4 uji analisis yang di dalamnya yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk mengukur skor suatu pertanyaan dengan skor total pada variabelnya, dengan kriteria pengujian:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tersebut tidak valid.

Berikut hasil uji validitas untuk variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja:

Tabel.1 Uji Validitas Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja

| No | Variabel | Item Pernyataan | rhitung | rtabel |
|----|----------------|-----------------|---------|--------|
| 1 | Kepemimpinan | KP1 | 0,657 | 0,349 |
| | | KP2 | 0,649 | |
| | | KP3 | 0,615 | |
| | | KP4 | 0,642 | |
| | | KP5 | 0,610 | |
| | | KP6 | 0,403 | |
| | | KP7 | 0,432 | |
| 2 | Kompensasi | KO1 | 0,677 | |
| | | KO2 | 0,847 | |
| | | KO3 | 0,797 | |
| | | KO4 | 0,843 | |
| 3 | Disiplin Kerja | KO5 | 0,796 | |
| | | KO6 | 0,656 | |
| | | KO7 | 0,830 | |
| | | KO8 | 0,708 | |
| | | KO9 | 0,831 | |
| | | KO10 | 0,826 | |
| | | DK1 | 0,587 | |
| | | DK2 | 0,806 | |
| | | DK3 | 0,766 | |
| | | DK4 | 0,790 | |
| | | DK5 | 0,860 | |
| | | DK6 | 0,603 | |
| | | DK7 | 0,673 | |
| | | DK8 | 0,748 | |
| | | DK9 | 0,740 | |
| | | DK10 | 0,775 | |

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil di atas, bahwa pengujian validitas variabel kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja di lihat dari rhitung setiap item pertanyaanya $>$ dari rtabel yaitu 0,349. Dengan hal ini maka seluruh item pertanyaan dari setiap indikator kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas suatu alat untuk mengukur konsistensi dari hasil jawaban kuesioner dan jawabannya melihat dari nilai α (Cronbach Alpha) $>$ 0,60 maka dikatakan reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel.2. Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | $>$ 0,60 | Keterangan |
|----|----------------|------------------|----------|------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0.642 | | Reliabel |
| 2 | Kompensasi | 0.929 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Disiplin Kerja | 0.906 | | Reliabel |

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari semua instrument pada setiap kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja tersebut dinyatakan reliabel.

Regresi Berganda

Regresi berganda yaitu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap variabel kepemimpinan, kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan took bangunan Napoli Jaya. Berikut hasil analisis regresi berganda:

Tabel.3 Regresi Berganda

| Unstandardized | | Standardized | | |
|----------------|--------------|--------------|------------|--------|
| Coefficients | | Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 20.098 | 7.462 | |
| | Kepemimpinan | -0.378 | 0.313 | -0.166 |
| | Kompensasi | 0.637 | 0.128 | 0.673 |

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas, data yang diperoleh dari hasil perhitungan persamaan regresinya

$$Y=20,098 -0,378X1 + 0,627X2 + e$$

Interpretasi:

Jika diasumsikan nilai dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Disiplin Kerja (Y) adalah 20,098.

Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh negatif terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,378 Yang artinya bahwa setiap penurunan variabel kepemimpinan sebesar 1 (satuan), maka disiplin kerja karyawan akan naik sebesar -0,378. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,627 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi 1 (satuan), maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,627 Dengan catatan bahwa variabel lain tetap atau konstan.

Uji f (Simultan)

Uji f yaitu alat untuk menguji pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) secara simultan terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Berikut hasil uji f yaitu:

Tabel.4. Uji F (Simultan)

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 615.42 | 2 | 307.71 | 12.944 | .000 ^b |
| Residual | 641.858 | 27 | 23.773 | | |
| Total | 1257.278 | 29 | | | |

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji F di atas, diperoleh nilai signifikan sebesar (0,000 < 0,05) yang mana sesuai dengan kriteria peilaian uji F, jika nilai signifikan < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, Artinya bahwa hasil pengujian ini menunjukkan secara simultan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya. Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mekarsari, Ketut Gunawan dan Nyoman Suandana (2021), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Uji t yaitu alat untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel bebas (kepemimpinan dan kompensasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Berikut hasil uji t yaitu:

Tabel.5 Uji t (Parsial)

| | Model | T | Sig. |
|---|--------------|--------|-------|
| 1 | Constant) | 2.694 | 0.012 |
| | Kepemimpinan | -1.208 | 0.238 |
| | Kompensasi | 4.889 | 0 |

Sumber: Output SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji t di atas, diketahui nilai dari variabel X1 (kepemimpinan) bahwa nilai signifikansi sebesar $0,238 > 0,05$. Demikian H_0 diterima dan H_a di tolak yang berarti bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya kepemimpinan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya kurang efektif. Hal ini bahwa semua karyawan lebih mengutamakan kompensasi, mau seperti apapun kepemimpinannya bagi karyawan tidak berpengaruh, karena bagi karyawan yang penting kompensasinya tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Said Muhammad Rizal dan Radiman (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat tidak berpengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Adapun hasil analisis uji t di atas, untuk variabel X2 (kompensasi) bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Arly Romadhon, Yudi Rafani dan Marheni (2017), yang menyimpulkan bahwa terdapat terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja.

Dengan hasil dari penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan(X1) dan Kompensasi(X2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja(Y) pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya di Kota Tasikmalaya. Secara parsial bahwa kepemimpinan(X1) mempunyai hasil tidak pengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja(Y) . Namun untuk kompensasi(X2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja(Y) pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya di Kota Tasikmalaya.

Dengan hasil penelitian tersebut juga, penulis memberikan beberapa saran dan rekomendasi kepada pimpinan perusahaan toko bangunan Napoli Jaya agar selalu tetap memberikan perhatian lebih kepada bawahan yang kinerjanya kurang optimal, dapat dilakukan dengan cara memberi motivasi atau punishment yang bersifat positif. Teladan pimpinan dalam berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Dan bagi perusahaan toko bangunan Napoli Jaya juga agar selalu tetap pertahankan dengan pemberian kompensasi yang sudah dijalani sekarang. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi, dengan kompensasi yang tinggi maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya. Dan akan berdampak baik juga bagi kemajuan perusahaan toko bangunan Napoli Jaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya sudah baik. Dengan hal ini berarti perusahaan telah melakukan kepemimpinan yang baik. Kompensasi pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya sudah cukup baik. Dengan hal ini berarti bahwa perusahaan telah melakukan kompensasi dengan cukup baik. Disiplin kerja pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya sudah sangat baik. Dengan hal ini berarti bahwa disiplin kerja yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan sudah cukup baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya Kota Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara Parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya Kota Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

Bagi Perusahaan Toko Bangunan Napoli Jaya

1. Kepada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya harus lebih memberikan perhatian lebih kepada bawahan yang kinerjanya kurang optimal dapat dilakukan dengan cara memberi motivasi atau punishment yang bersifat positif. Teladan pimpinan dalam berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik.
2. Kepada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya agar selalu tetap pertahankan dengan pemberian kompensasi yang sudah dijalani sekarang. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi, maka akan semakin meningkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan toko bangunan Napoli Jaya. Dan akan berdampak baik juga bagi kemajuan perusahaan toko bangunan Napoli Jaya.

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Sebaiknya mencari variable-variabel yang lain agar semua hasilnya bisa berpengaruh secara signifikan.
2. Sebaiknya mengkaji lebih luas lagi referensi yang dapat digunakan untuk menambah variabel dalam penelitian yang sama.
3. Sebaiknya menggunakan populasi dan sampel yang lebih banyak, sehingga hasilnya tidak bias dan nilai signifikannya lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2014). "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik". Rineka Cipta. Jakarta.
- Badriah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Farida U, Sri H. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ummuh Ponorogo Press. Ponorogo.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi ke tujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba, Empat. Jakarta.
- Hasibuan, SP. (2017). Indikator-indikator Disiplin Kerja. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kerja Serta Implikasi Pada Kinerja Karyawan, Vol. 17 No. 2, ISSN: 2354-5682. Jurnal: Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB).
- Mekarsari N K A, Ketut G & Nyoman S. (2021). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng Bali).Vol.8 No.1 Maret 2021. Jurnal: Widya Amerta Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi,
- Rizal, S M, Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, Vol. 2 No. 1, ISSN: 2613-2634. Jurnal: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Romadhon A, Yudi R & Marheni. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin
- Siagian, S P (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, L P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta