
Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya

Devi Nurul Aeni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

E-mail: devinurulaeni49@gmail.com

Article History:

Received: 20 Juli 2022

Revised: 30 Juli 2022

Accepted: 12 Agustus 2022

Keywords: *Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya, dimana perusahaan tersebut merupakan perusahaan pemotongan ayam yang ada di kota Tasikmalaya yang bertempat di sambongjaya. jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini merupakan analisis deskriptif Kuantitatif, adapun fokus penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) dengan menggunakan metode non probability sampling dimana hanya berfokus pada karyawan yang bertugas sebagai staf yang berjumlah delapan puluh dua orang, hasil penelitian yang di lakukan diantaranya uji f (simultan) di dapatkan nilai Sig 0,00 yang menunjukkan lebih kecil dari nilai α 0,05, adapun hasil nilai uji t (parsial) menunjukkan nilai Sig 0,00 yang menunjukkan lebih kecil dari nilai α 0,05, dari kedua hasil tersebut baik uji f maupun uji t menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja baik secara simultan maupun parsial. Adapun besar pengaruh variabel Kompensasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 48,44% dan besar pengaruh variabel kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja sebesar 23,04%.*

PENDAHULUAN

Seiring dengan perubahan jaman, semakin majunya era globalisasi saat ini banyak sekali faktor yang mengakibatkan gagalnya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah pencapaian yang di inginkan, salah satunya sumber daya manusia dengan tercapainya tingkat pendidikan yang baik akan meningkatkan kompetensi sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja. Kinerja suatu perusahaan sangat berpengaruh pada karyawan yang ada pada perusahaan tersebut, namun atasan berperan penting dalam usaha meningkatkan dan mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam bekerja. *Reward* (hadiah, imbalan dan penghargaan) terhadap karyawan merupakan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sehingga perusahaan dapat mudah mencapai suatu tujuan / pencapaian yang di

rencanakan setiap tahunnya.

Kedisiplinan dalam sebuah perusahaan tentu sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan agar sesuai dengan tugas atau pekerjaan dalam sebuah instansi tersebut, kedisiplinan kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki setiap karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja agar mencapai hasil yang maksimal, karena disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap suatu aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (Moenir, 2015).

CV. Sukahati Pratama merupakan tempat potong dan kirim ayam builer di wilayah kota tasikmalaya, berikut data persentase absensi kehadiran karyawan 2 tahun terakhir.

Terkait dengan sumber yang ada di perusahaan CV. Sukahati Pratama terdapat kenaikan ketidakhadiran karyawan mencapai 0,17 %, alfa tersebut muncul karena tidak adanya konfirmasi terhadap perusahaan baik laporan secara tertulis maupun secara langsung. Dengan ketidakhadiran seseorang dalam bertugas tentu dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari tidak adanya kompensasi yang tidak sebanding dengan pekerjaan, ataupun karena gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut lebih mementingkan perusahaan tanpa menghiraukan kepentingan karyawan sehingga karyawan tidak dapat masuk dan memberikan informasi terkait kehadirannya kepada pimpinan perusahaan, adapun dalam SOP yang ada di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya dijelaskan bahwa karyawan yang tidak dapat masuk kerja wajib menginformasikan terlebih dahulu kepada HRO atau Atasan langsung maksimal 1 jam sebelum masuk kerja, baik karena sakit ataupun karena kepentingan lain. Bagi karyawan yang sakit wajib melampirkan foto keterangan sakit dari pihak medis. Adapun karyawan yang melanggar (indisipliner) akan menerima surat peringatan, baik mendapatkan pembinaan ataupun mendapatkan surat peringatan dari pimpinan. Terkait dengan itu terdapat pula beberapa karyawan yang sering mengalami keterlambatan yang diketahui dan tidak diketahuinya oleh pimpinan perusahaan yang tentunya sangat berpengaruh terhadap ketidaktepatannya pengiriman barang ataupun hal lain yang tentunya dapat merugikan perusahaan baik dalam segi moral maupun penghasilan.

Dari uraian di atas saya tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih dalam dengan memilih judul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Cv. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang dibahas sebelumnya, adapun identifikasi masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya
2. Apakah kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya
4. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dan menganalisis.

1. Gambaran kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh kompensasi dan kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya
3. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya
4. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di CV. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya

LANDASAN TEORI**1. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar selalu mencapai tingkat prestasi seperti yang di inginkan (Posuma, 2013).

Beberapa Pengertian Kompensasi yang di kemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu:

Sedemayanti (2013) mengungkapkan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka”.

Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi adalah apa yang seorang karyawan/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.”

Wijaya (2015) mengemukakan bahwa :

“Kompensasi merupakan semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan.”

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan dari perusahaan yang berbentuk secara langsung atau tidak langsung diterima oleh para karyawan sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan perusahaan.

a. Tujuan Kompensasi

Ada beberapa tujuan kompensasi (Sutrisno, 2012) yaitu:

1. Menghargai Prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang di inginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu
Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.
6. Memenuhi peraturan-peraturan
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sudarmin Manik (2016) Faktor-Faktor Kompensasi diantaranya:

1. Produktivitas perusahaan berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Dalam perusahaan itu harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusi terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan dalam membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan untuk membayar (ability to pay).
3. Permintaan tenaga kerja yang banyak dan sedikitnya tenaga kerja di pasaran akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.
4. Berbagai peraturan dan perundang-undangan dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

c. Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi dapat di kelompokkan ke dalam dua bagian (Simamora, 2015) ;

1. Kompensasi Finansial
Kompensasi finansial bisa disebut terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji/upah, bonus dan insentif. Kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa tunjangan, melainkan semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.
2. Kompensasi nonfinansial
Terdiri atas kepuasan yang di peroleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana orang itu bekerja.

d. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi terhadap karyawan. Menurut Hasibuan (2012) yang menjadi indikator kompensasi secara umum yaitu :

1. Gaji
2. Upah lembur
3. Insentif
4. Fasilitas Kantor
5. Tunjangan

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi dan tujuan. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi (Robbins, 2011).

Beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa para ahli, yaitu:

Sanjiwani (2016) mengemukakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut dapat melakukan kehendak pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi, hal tersebut mungkin tidak di senangi”.

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa:

“Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya”.

Dengan ini gaya kepemimpinan merupakan satu gambaran seorang pemimpin dalam memimpin suatu perusahaan atau lembaga maju mundurnya suatu lembaga atau perusahaan tergantung bagaimana cara seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya menjadi lebih baik atau sebaliknya

3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan, terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis pada aturan yang telah ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah usaha dalam menanamkan nilai dan menciptakan suatu sikap patuh terhadap peraturan yang telah ditentukan serta bisa bertanggung jawab pada pekerjaannya. (Moenir, 2015)

Disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan (Alessandra Lourdes Sutrisnoputri dkk, 2018).

METODE PENELITIAN

1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kompensasi, kepemimpinan dan disiplin kerja yang menjadi subyek penelitian merupakan pegawai yang bekerja di Cv. Sukahati Pratama Kota Tasikmalaya.

2. Metode Penelitian Yang Digunakan

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan kuesioner dan metode penelitian survey, yang merupakan bagian dari penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam

pengumpulan data, seperti mengedarkan kuisisioner, tes, wawancara, struktur dan sebagainya.

Asosiatif kausal merupakan rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat (Sugiono, 2019).

3. Populasi

Populasi adalah sebagian wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017).

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja sebagai Staff di CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berjumlah 82 orang

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). adapun tehnik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) dengan menggunakan metode *non probability* sampling. Sugyono (2017) mengungkapkan bahwa teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel.

5. Rencana Analisa Data dan Uji Hipotesa

1) Analisis Data

Analisis kuantitatif adalah data dalam bentuk angka-angka yang pembahasnya melalui perhitungan statistic berdasarkan jawaban kuisisioner dan responden. Hasil perhitungan dari skor atau nilai tersebut kemudian dalam analisis statistic yang dilakukan dengan bantuan program (SPSS) versi 22, untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan melakukan uji data sebagai berikut:

Uji Normalitas, Uji multikolonieritas, uji Heteroskedastisitas, Uji Auto Korelasi, Analisis koefisien Determinasi, Uji F, dan Uji T.

2) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis akan dimulai dengan penetapan hipotesis operasional, penetapan signifikan, uji signifikansi, kaidah keputusan, dan penarikan kesimpulan. Penetapan Hipotesis Operasional:

1. Secara Simultan.

Ho: $p = 0$: Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Ha: $p \neq 0$: Kompensasi dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Secara Parsial.

Ho: $p = 0$: Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Ha: $p \neq 0$: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja

Ho: $p = 0$: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Ha: $p \neq 0$: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

Disiplin Kerja.

Tingkat keyakinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% dengan taraf nyata 5% ($\alpha = 0,05$). Hal ini sering digunakan dalam ilmu sosial.

Untuk mengetahui korelasi dan besar pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen tersebut apakah signifikan atau tidak maka digunakan uji F, dan secara parsial digunakan uji T. Pengujian akan dilakukan dengan program aplikasi SPSS versi 22.

Kaidah Keputusan yang diterapkan:

1. Secara Simultan.

Tidak Ditolak Ho (Tida Diterima Ha) jika Sig. $\rho > 0,05$

Tolak Ho (Terima Ha) jika Sig. $\rho < 0,05$

2. Secara Parsial.

Tidak Ditolak Ho (Tidak Diterima Ha) jika Sig. $\rho > 0,05$

Tolak Ho (Terima Ha) jika Sig. $\rho < 0,05$

Dari hasil analisis akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis yang ditetapkan dapat diterima atau tidak berdasarkan kaidah keputusan di atas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalis

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas

Tabel. 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.46800
	Std. Deviation	1.78040208
Most Extreme Differences	Absolute	.266
	Positive	.266
	Negative	.183
Test Statistic		1.256
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c

Sumber: *data Primer di olah SPSS, 2022*

Berdasarkan Tabel 1 di jelaskan bahwa di dapat hasil keputusan nilai sig (2-tailed) adalah 0,62, artinya $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual, artinya signifikan

2. Uji Multikolonieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi atau variabel bebas (*Independen*).

Berdasarkan nilai Toleransi sebagai berikut

nilai tolerance > 0.10 Tidak terjadi multikolonieritas apabila

nilai tolerance < 0.10 Terjadi multikolonieritas
Berdasarkan Nilai VIF
VIF < 0,10 Tidak terjadi multikolonieritas apabila
VIF > 0,10 Terjadi multikolonieritas apabila

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

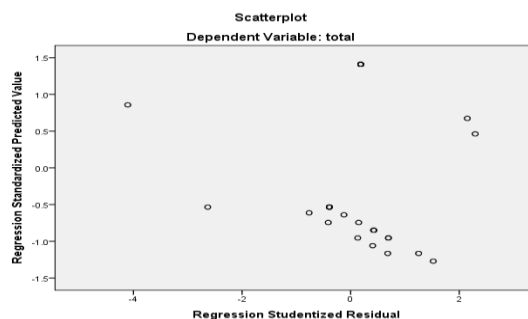
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
	1 (Constant)	4.830	1.815			2.661
Total	.484	.056	.622	8.614	.315	3.171
Total	.364	.075	.351	4.862	.315	3.171

Dari Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjuk > 0,10 dengan hasil 0,31 dan nilai VIF menunjukan > dari 0,10 dengan hasil 3,17. Dapat di simpulkan bahwa uji multikolonieritas tidak terjadi multikolonieritas artinya baik

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data Primer di olah SPSS, 2022

Dari Gambar 3 ini terlihat tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena tidak memiliki ciri” seperti yang di sampaikan Ghozali (2011) :

- Tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur.
- Tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Uji Autokorelasi

Berikut merupakan pengujian untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya Sujarweni (2013). Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan

1. jika $d < dl$ atau $d > 4 dl$ maka hipotesis di tolak (terdapat auto korelasi)
2. jika $du < d < 4-du$ maka hipotesis nol di terima (tidak terdapat autokorelasi)
3. jika $dl < d < dl$ atau $4-du < d < 4 - dl$ artinya tidak ada kesimpulan

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.870	.867	1.803	2.207

Berikut hasil uji autokorelasi durbin Watson :

Diketahui : $D = 2.207$
 $dl : 1,5915$
 $du: 1,6913$
 $4- dl = 4 - 1,5915 = 2,4085$
 $4- du = 4 - 1,6913 = 2,3087$

Rumus $= du < d < 4-du$

Hasil $= 1,6913 < 2,207 < 2,3080$

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

5. Analisis Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan merupakan analisis linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) Variabel *dependen* (Kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predator dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Berikut hasil analisis linier berganda pada tabel di bawah.

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.830	1.815		2.661	.009		
	Total	.484	.056	.622	8.614	.000	.315	3.171
	Total	.364	.075	.351	4.862	.000	.315	3.171

a. Dependent Variable: total

Sumber: data Primer di olah SPSS, 2022

Tabel 5 menunjukkan model persamaan linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 4.850 + 0.484X_1 + 0.364X_2 + e$$

Dimana :

- a. Konstansi sebesar 4.830, artinya jika variabel kompensasi (X1) dan kepemimpinan(X2) maka dianggap tidak ada atau menunjukkan 0 (nol), maka besar variabel disiplin kerja (Y) Sebesar 4.830
- b. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0.484, artinya penambahan satu satuan skor kompensasi akan meningkatkan skor disiplin kerja karyawan sebesar 0.484.
- c. Koefisiregresi kepemimpinan (X2) sebesar 0.364, artinya penambahan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor disiplin kerja sebesar 0.364.

6. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel bergantung secara bersama-sama dan untuk mengukur seberapa besar variasi perubahan variabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat (Sugiyono; 2016). Di bawah ini adalah hasil analisis koefisien korelasi :

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.867	1.803

Sumber: *data Primer di olah SPSS, 2022*

Bersarkan Tabel 6 Hasil analisis Koefisien Korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,933 yang sangat kuat antara Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

7. Analisi Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi (r^2). analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang di nyatakan dalam persentase

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.870	.867	1.803

Sumber: *data Primer di olah SPSS, 2022*

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui besarnya R square adalah 0,870 yang berarti besar pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 87,0% hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan Kepemimpinan sebesar 87,0% sedangkan sisanya 13,0% di pengaruhi oleh variabel yang tidak di teliti.

8. Hasil uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1722.853	2	861.427	265.048	.000 ^b
	Residual	256.756	79	3.250		
	Total	1979.610	81			

Sumber: *data Primer di olah SPSS, 2022*

Dari Tabel 8 hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai Sig 0,000 yang menunjukkan lebih kecil dari nilai α (0,05). Ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima. Dengan demikian secara simultan dapat di simpulkan bahwa Kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya secara bersama-sama kompensasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

9. Hasil uji T (Parsial)

Adapun hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.830	1.815		2.661	.009			
	Total	.484	.056	.622	8.614	.000	.912	.696	.349
	Total	.364	.075	.351	4.862	.000	.865	.480	.197

Sumber: *data Primer di olah SPSS, 2022*

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi pada Tabel 9 di peroleh nilai kompensasi terhadap disiplin kerja sebesar 0.696 dan nilai kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0.480 yang menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif dan mengandung arti bahwa kompensasi dan kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja. Adapun besar pengaruh untuk kompensasi terhadap disiplin kerja secara parsial sebesar 48,44% [$Kd=(0,696)^2 \times 100\%$], dan pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara parsial sebesar 23,04% [$Kd=(0,480)^2 \times 100\%$].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi dan Kepemimpinan sangat baik terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

- Disiplin Kerja Karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya,
 4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya tingkat signifikan

DAFTAR REFERENSI

- Budiwibowo, S. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kota Madiun: *Jurnal pendidikan*, 2(4) 119-132.
- Delti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat*. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis* . Volume 3, Nomor 2, 2015:495-50
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8 Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamdani, Rizki, Dkk. (2021). Faktor kepuasan kerja dan Disiplin Kerja karyawan: sebuah studi kasus <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/418>
- Ichsan, Nurul, Reza. (2021) Sosialisasi Pelathian disiplin kerja karyawan Restaurant kenanga Garden Medan.
- Jufrizen, dkk. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Kedisiplinan Kerja sebagai Variabel Intervening. <https://ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Medan : Madenatera.
- Larasati, Dwivana, Adinda. (2020) Pengaruh pelaksanaan Supervisi pengawasan sekolah terhadap Disiplin Kerja guru dalam pembelajaran di PAUD <https://core.ac.uk/download/pdf/354311754.pdf>
- Manik, Sudarmin. 2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank*. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*. Jurnal Lembaga keuangan dan Perbankan-Volume 1, Nomor 2,
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Cetakan kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta,
- Mekarsari, adi, Ni Ketut. (2021). Pengaruh Pengawasan Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdesa di Kabupaten Buleleng <https://jurnal.unimor.ac.id/JIE/article/view/173>
- Nilasari, Suyeti. (2020). Pendidikan di Era Revolusi Industri 5.0 Terhadap Disiplin Kerja Guru <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Prosidingpps/article/view/3911>
- Permatasari, Jundah Ayu, dkk.(2015) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, VOL. 25, No.1.

- Posuma, Christilia, O. (2013). *Kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 1, NO.4, Desember 2013, Hal.646-656.
- Putra, Ardin, Dkk. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin kerja pegawai camat lambitu kabupaten bima. <https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/184>
- Robbins SP, Dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi 57 Salemba Empat*, Jakarta.
- Sanjiwani, P., M, D, Wisadha, S., G, I. (2016). Pengaruh Locos OF Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik: *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2(14), 920-947.
- Sedermayanti, (2013). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simamora , H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke III, Yogyakarta, STIE Y KPN.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno, Alesandra, Lourdes, dkk. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang INAP RSUD.Daerah Tugurejo Semarang*. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT*. (e-journal) Volume 6, Nomor 1, Januari 2018 (ISSN: 2356-3346)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sugiyono. (2019). *Statistik Untuk Penelitian R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujarweni, V.Wiratna. (2015). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thein, Imelda. (2021) Pengaruh Lingkungan kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/631>
- Utama, budi, Hendiri. (2020). Dampak Pelaksanaan Full Day School Terhadap Disiplin Kerja Guru <https://journal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/acticle/view/3515>
- Wahyuningrum, Nurfitri, Setyovani. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non fisik, Reward Dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan <https://proceeding.isas.or.id/index.php/sentrinov/article/view/440>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijaya, Tanto, Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. *Sinar Jaya Abadi Bersama*. Jurnal Agora, Vol.2, 2015
- Wijaya, T. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA, 3(2): 37-45.
- Yulianti, Tri, dan Muhamad, Kristiawan. (2016). *Peran kepemimpinan kepala sekolah Dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Pima) Tenaga Administrasi Sekolah* Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan Volume 1, No. 2, Juli-Desember 2016