

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

(Studi pada Pegawai Tidak Tetap SMK Wongsorejo Gombang)

Citra Rahmawati

Program Studi Manajemen (S-1)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Email : rahmawaticitra94@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai (Studi pada Pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai tidak tetap di SMK Wongsorejo Gombang dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 39 responden. Teknik pengumpulan data dengan menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for windows versi 24,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, compensation and work environment on employee discipline (Study of Vocational Employees at Wongsorejo Gombang). The population in this study were all non-permanent employees at SMK Wongsorejo Gombang and the sampling technique was performed using a nonprobability sampling technique with the type of saturated sample or all members of the population used as research samples totaling 39 respondents. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear analysis and the coefficient of determination. Data processing used are SPSS for windows version 24.0. The results of this study indicate that: Leadership style variables significantly influence employee discipline, compensation variables have a significant effect on employee discipline, work environment variables have a significant effect on employee discipline. Simultaneously the leadership style, compensation, and work environment variables significantly influence employee discipline.

Key words: *Leadership Style, Compensation, Work Environment , Discipline*

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam setiap kegiatan organisasi. Pegawai-pegawai yang ada dalam suatu organisasi sangat menentukan apakah organisasi tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang baik bagi perkembangannya. Disiplin kerja pegawai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja organisasi, dengan adanya disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Salah satunya melalui disiplin kerja, rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya dapat tercermin. Sebab disiplin itu sendiri 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 (Aritonang, 2005).

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai (2010), memberikan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Darodjat (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin. Kepemimpinan sebenarnya sudah ada sejak dahulu dan untuk itu kepemimpinan membutuhkan manusia. Itu berarti, dalam kehidupan masyarakat atau kehidupan organisasi tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya tanpa

seorang pemimpin. Kepemimpinan juga memerlukan pengikut. Pemimpin tanpa pengikut, tidak akan pernah menjadi pemimpin. Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin harus memiliki cara, perilaku atau gaya tertentu dalam menjalankan tugas kepemimpinannya agar dapat mengarahkan, membimbing, serta mempengaruhi pegawai untuk melakukan tugasnya demi mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan diyakini dapat mempengaruhi bawahan secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain gaji kompensasi ini bisa diberikan sebagai tunjangan.

Menurut Sedarmayanti (2001) secara garis besar, jenis lingkungan kerja mencakup dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah seluruh keadaan yang terjadi, berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang karyawan saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan.

SMK Wongsorejo Gombong adalah sekolah menengah kejuruan swasta yang merupakan lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Wongsorejo. Sekolah ini didirikan pada tanggal 29 Juli 1975 yang bertempat di Jalan Yos Sudarso Timur No. 16 Wero – Gombong, Kabupaten Kebumen dan mendapat izin operasional pada tanggal 01 Oktober 1979 Nomor : 1749/

I.03.5/C.a/79. SMK Wongsorejo Gombang merupakan sekolah menengah kejuruan yang berkecimpung dalam dunia kelompok teknologi rekayasa dan informatika dan memiliki status akreditasi “B”. Sekolah ini memiliki 5 program jurusan yaitu Teknik Instalasi Tenaga Listrik (TITL), Teknik Pemesinan (TP), Teknik Kendaraan Ringan (TKR), Teknik Ototronik (OTR), dan Multimedia (MM). Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Ari Kusworo, S.Kom., M.Cs selaku Kepala Sekolah belum pernah ada yg meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan pegawai pada SMK Wongsorejo Gombang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini dikembangkan untuk menguji bagaimana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai SMK Wongsorejo Gombang” (Studi pada Pegawai Tidak Tetap SMK Wongsorejo Gombang).**

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
2. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
3. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
4. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Kennet W. Requena menjelaskan kata disiplin yang dalam bahasa inggris *discipline*, berasal dari akar kata bahasa latin

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

yang sama (*discipulus*) yang dengan kata *discipline* mempunyai makna yang sama yaitu mengajari atau mengikuti pemimpin yang dihormati (Kenneth, 2005:12). Menurut T. Hani Handoko (2001:208), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Indikator pada penelitian ini menurut Rivai (2005) yaitu : (1) kehadiran (2) ketaatan pada peraturan kerja (3) ketaatan pada standar kerja (4) tingkat kewaspadaan tinggi (5) bekerja etis.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Indikator pada penelitian ini menurut Safaria (2006) : (1) kepemimpinan secara suportif (2) kepemimpinan yang direktif (3) kepemimpinan partisipatif (4) kepemimpinan berorientasi prestasi.

Kompensasi

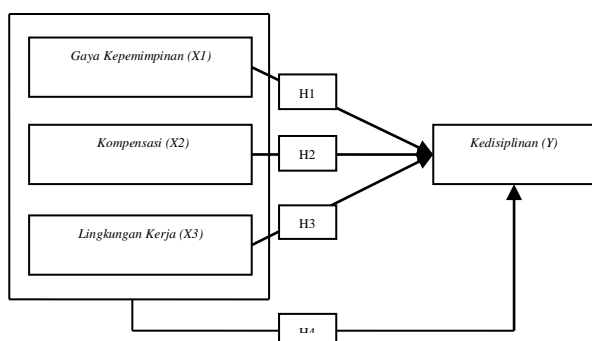
Hasibuan (2009:118) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. (Wibowo 2007 : 348). Indikator pada penelitian ini menurut Simamora (2004) yaitu : (1) upah dan gaji (2) insentif (3) tunjangan (4) fasilitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000:226) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan

faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Menurut Sedarmayanti (2009:22), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator pada penelitian ini Sedarmayanti (2001) yaitu : (1) pewarnaan (2) penerangan (3) sirkulasi udara (4) suara bising (5) bau tidak sedap (6) keamanan.

Model Empiris



Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
- H2 : Kompensasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
- H3 : Lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.
- H4 : Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan jenis sampel jenuh atau semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 39 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara (1) menyebar kuesioner (2) wawancara (3) studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 24,0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistik. Analisis data secara statistik meliputi : (1) Uji validitas dan uji reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis linear berganda; (5) Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan menunjukkan bahwa korelasi pada kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,2673) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kedisiplinan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
Gaya Kepemimpinan	0,6	0,609	Reliabel
Kompensasi	0,6	0,834	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,6	0,877	Reliabel
Kedisiplinan	0,6	0,917	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini

Model	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0,927	1,079
Kompensasi	0,837	1,195
Lingkungan Kerja	0,890	1,124

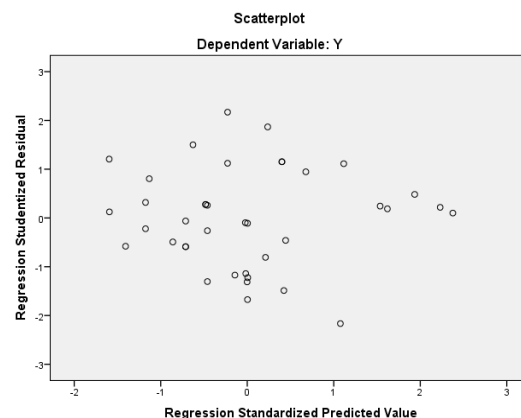
dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistics menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

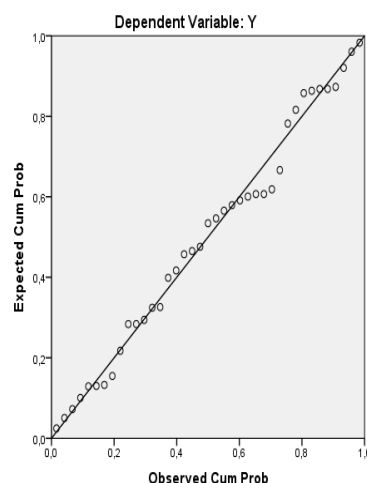
2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar uji normalitas diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,084, lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan signifikan 0,045 lebih kecil dari $\alpha = 0,005$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,145, lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan signifikan 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,199, lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan signifikan 0,035 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang.

2. Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88,539	3	29,513	7,719	,000 ^b
	Residual	133,820	35	3,823		
	Total	222,359	38			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Dari tabel diatas diperoleh F hitung adalah $7,719 > F_{tabel}$ dengan signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang. Hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja dibarengi dengan gaya kepemimpinan dan kompensasi maka pegawai akan disiplin.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,084	1,6870	0,045	Signifikan
Kompensasi (X2)	2,145	1,6870	0,039	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	2,199	1,6870	0,035	Signifikan

Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7,756	6,572		-1,180	,246
	X1	,708	,340	,284	2,084	,045
	X2	,352	,164	,308	2,145	,039
	X3	,321	,146	,306	2,199	,035

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -7,756 + 0,708x_1 + 0,352x_2 + 0,321x_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b_1 , b_2 , dan b_3 sebagai berikut:

1) Konstanta (a) = -7,756

Menunjukkan nilai konstanta pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kedisiplinan Pegawai yang tidak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja pegawai SMK Wongsorejo Gombang bernilai sebesar nilai konstanta yaitu -7,756.

2) Variabel Independen

a. $b_1 = 0,708$

Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai.

Jika nilai gaya kepemimpinan naik 1 point sementara variabel lain tetap maka kedisiplinan pegawai akan naik sebesar 0,708.

b. $b_2 = 0,352$

Ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Jika nilai kompensasi naik 1 point sementara variabel lain tetap maka kedisiplinan pegawai akan naik sebesar 0,352.

b. $b_3 = 0,321$

Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Jika nilai lingkungan kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap maka kedisiplinan pegawai akan naik sebesar 0,321.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,631 ^a	,398	,347	1,95536

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi ($adjusted R^2$) di peroleh 0,347 artinya 34,7% kedisiplinan pegawai SMK Wongsorejo Gombang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Sebaliknya 65,3% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

a. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,084 lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan tingkat signifikan 0,045 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap

kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya gaya kepemimpinan sehingga pegawai meningkatkan kedisiplinan sesuai dengan indikator gaya kepemimpinan.

b. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar 2,145 lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan tingkat signifikan 0,039 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti kompensasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya kompensasi sehingga pegawai meningkatkan kedisiplinan sesuai dengan indikator kompensasi.

c. Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, untuk nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 2,199 lebih besar dari t_{tabel} (1,6870) dengan tingkat signifikan 0,035 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga hipotesa (H_a) diterima yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kedisiplinan pegawai tidak tetap SMK Wongsorejo Gombang. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah diperlukannya lingkungan kerja sehingga pegawai meningkatkan kedisiplinan sesuai dengan indikator lingkungan kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat.

3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengelolaan lingkungan kerja maka kedisiplinan pegawai akan meningkat.
4. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap kedisiplinan pegawai. Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai perlu adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada SMK Wongsorejo Gombong. Semakin baik gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai.

Saran

1. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel paling dominan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja meningkat. Dengan berperilaku baik kepada pegawai akan membuat pegawai merasa nyaman. Karena antara pemimpin dengan pegawai bisa lebih dekat seperti tidak ada batasan pangkat yang membuat suasana kerja lebih nyaman sehingga pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaan. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kedisiplinan. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka disiplin kerja pegawai SMK Wongsorejo Gombong akan semakin meningkat. Dalam hal ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang

digunakan adalah kepemimpinan secara suportif (*Supportive leadership*).

2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik organisasi memberikan kompensasi maka disiplin kerja pegawai akan semakin meningkat. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh organisasi seperti gaji dan kompensasi tidak langsung yang diberikan sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah diberikan pegawai pada organisasi, maka menjadikan disiplin dalam bekerja pada SMK Wongsorejo Gombong.
3. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengelolaan lingkungan kerja maka disiplin kerja pegawai akan meningkat. Hal ini berarti bahwa kepala SMK Wongsorejo Gombong harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik pegawai di tempat kerja. Lingkungan kerja fisik tersebut mengenai ketersediaan sarana dan prasarana kepada pegawai, kebersihan, pewarnaan ruangan kerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama diharapkan dapat melakukan penelitian serupa yang dilakukan mendalam dengan menggunakan objek penelitian dan populasi yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini. Selain itu dapat meneliti variabel lain diluar variabel yang telah diteliti untuk memperoleh hasil yang lebih variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnes Nana Nugraheni, Leonardo Budi Hidayat, Mukeri Warso. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Finansial dan Komitmen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan". *Journal of Management*, Vol. 2 No. 2 Maret 2016.

- Adi Lukmanto, Lilik Kustiani, Endi Sarwoko. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan". *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM) ISSN: 2337-5655*. Volume: 02, Nomor: 01 April 2014.
- Anatje Taribuka, Joko Sunaryo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Berorientasi Tugas dan Berorientasi Bawahan Terhadap Kedisiplinan Pegawai". *Journal of Ad'ministrare*, Vol. 2 No. 1 2015.
- Andriani, D. (2010). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan". PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Journal Aplikasi Manajemen*, Vol. 4 (8), 971-983
- Anita Tria Puspitasari, Elva Nuraina, Supri Wahyudi Utomo. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan". *Journal of Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (FIPA)*, Vol. 5 No. 1 Oktober 2017, Hlmn 146-160.
- Ghozali, Imam. 2005. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- _____. 2009. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang : UNDIP.
- _____. 2011. *SEM dengan PLS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2008. "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". BPFE: Yogyakarta.
- _____. 2008. "Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jonathan Sarwono, 2005, "Teori dan Latihan Menggunakan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Lia Watimah. "Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai". *Journal of Management*, Vol. 4 No. 1 Februari 2017
- Malayu S.P. Hasibuan. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". PT. Bumi Aksara. Yogyakarta
- _____. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi". Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Muttaqin, S. Mukzam, M.D & Mayowan, Y. (2016). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang". *Journal Administrasi Bisnis*, Vol. 41 (1), 65-67
- Marwoto, T.B. & Nugroho. R. (2004). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur". *Journal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 1 (1), 74-78
- Nayaroeka, J. (2011). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bentoel Prima

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai

- Bandar Lampung”. *Journal Organisasi & Manajemen*, Vol. 1 (1), 9-16
- Nitisemito, A. 2006. :Manajemen Personalialia”. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito. Alex. 1980. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Sasmito Bross.
- Peter. G. Northouse. 2013. “Kepemimpinan Teori dan Praktik”. (Edisi Keenam), Jakarta: Indeks
- Prabowo & Djastuti. (2014). “Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang”. *Journal Of Manajemen*, Vol. 3 (3), 1-12
- Rivai, Veithzal. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- _____. 2005. “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan”, dari Teori ke Praktek. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Safaria, T. (2006). “Kepemimpinan Edisi Pertama”. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Simamora, Henry. 2004. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta. SIE YKPN.
- Singarimbun, Masri. 2009. “Metode Penelitian Survei LP3S”. Jakarta
- Singarimbun, Masri & Effendi Sofian. 2009. “Metode Penelitian Survai”. Jakarta: LP3ES
- Sedarmayanti. (2001). “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”, Bandung. Mandar Maju.
- Soemidjo dan Soebedjo. 1986. “Kepemimpinan (Buku Materi Pokok)”, UT Kanuika: Jakarta.
- Sugiyatmi. et all. (2016). “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima”. *Journal Of Manajemen*, Vol. 2 (2), 1-18
- Sugiyono, 2001. “Metode Penelitian”, Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2010. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,kualitatif, dan R&D”. Bandung: Alfabeta
- Thoha. Miftah. 1994. “Perilaku Kepemimpinan Administrasi”. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. 1995. “Kepemimpinan dan Manajemen (suatu pendekatan perilaku)”, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- T. Hani Handoko. 2008. “Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai