

KAJIAN EMPIRIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk)

Rovi Romadhon¹, E. Didik Subiyanto², Ignatius Soni Kurniawan³

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
^{*}e-mail: roviromadhon30@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and examine the empirical study of the influence of compensation, leadership and commitment to work discipline at BMT Sejahtera Trucuk. This study uses quantitative research methods. The population in this study were all employees of BMT Sejahtera Trucuk. The sample used for the object in this study was 50 employees. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, that is, all of the population was sampled. The analytical method used in this study uses multiple linear regression analysis. The results in this study indicate that partially compensation has no effect on work discipline, leadership has a significant influence on work discipline, and commitment has a significant effect on work discipline. Meanwhile, simultaneously or together the effects of compensation, leadership, and commitment have a significant influence on work discipline.

Keywords: *Empirical Studies, Compensation, Leadership, Commitment, and Work Discipline. .*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji Kajian Empiris Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Sejahtera Trucuk. Sampel yang digunakan untuk objek pada penelitian ini 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan secara simultan atau bersama-sama pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kajian Empiris, Kompensasi, Kepemimpinan, Komitmen, Disiplin kerja.

Pendahuluan

BMT merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis berupa jasa, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Saat ini era persaingan dunia bisnis sangat ketat, sehingga akan menimbulkan konsekuensi dalam persaingan perusahaan. Persaingan ini menuntut untuk menyusun kembali strategi bisnisnya. Selama perusahaan masih terus memperbaiki kinerjanya, sejauh itulah perusahaan dapat tetap bertahan dalam ketatnya persaingan global.

Untuk bisa menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk dapat memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap organisasi menyadari bahwa berhasilnya suatu organisasi di masa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting organisasi adalah Sumber Daya Manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk organisasi. (Sedamaryanti, 2014, p. 25) dalam (AFANDI, 2020) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) adalah Rancangan Sistem formal dalam organisasi untuk dapat memastikan Penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Peranan Sumber Daya Manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menggerakkan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Jumani, 2015) dalam (AFANDI, 2020)

Menurut (Handoko, 2015, p. 49) dalam (AFANDI, 2020) organisasi Sumber Daya Manusia memiliki peran penting, kedudukannya jauh dari sekedar alat Produksi dan penggerak aktivitas organisasi, sumberdaya manusia memiliki peran untuk menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Kemajuan suatu organisasi ditentukan pada kualitas dan kapabilitas orang-orang yang terlibat di dalamnya, di semua jenis organisasi, organisasi pemerintah, bisnis, dan nirlaba.

Kompensasi merupakan suatu balas imbal jasa dari perusahaan kepada karyawan baik itu berupa reward (penghargaan) ataupun punishment (hukuman) atas kinerja karyawan. Kompensasi merupakan salah satu alasan karyawan melayani dan meningkatkan kinerja di organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi dari perusahaan, dapat memotivasi karyawan untuk melakukan kinerja dengan baik, efektif dan efisien sehingga akan mendapatkan reward dari perusahaan baik itu berupa kenaikan upah, kenaikan jabatan, dan lain-lain. Selain itu, tujuan karyawan untuk melaksanakan kinerja dengan sebaik-baiknya yaitu untuk menjauhi kompensasi yang berupa punishment. Dimana punishment itu sendiri dapat berupa penurunan jabatan, penurunan gaji, bahkan pemberhentian kerja dikarenakan kinerja yang tidak begitu baik dan berdampak buruk pada kinerja perusahaan.

Salah satu faktor penting dalam sistem manajemen suatu perusahaan selain kompensasi adalah kepemimpinan (leadership). Kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Riyadi (2011) dalam (Ramadhina, 2018) mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mengembangkan suatu gaya dalam memimpin bawahannya. Menurut teori kontingensi dari Fiedler (1967) dalam (Ramadhina, 2018) kepemimpinan yang berhasil bergantung pada penerapan gaya seorang pemimpin terhadap tuntutan situasi. Sehingga, gaya kepemimpinan menurut Riyadi (2011) dalam (Ramadhina, 2018) merupakan suatu bentuk perilaku yang ada pada seorang pemimpin yang berguna untuk dapat menyelaraskan dengan kepentingan-kepentingan dalam organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pemimpin ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang baik oleh seorang manajer sangatlah diperlukan, agar dapat terciptanya kinerja bawahan yang baik dan sesuai dengan keinginan manajemen agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Stogdi dalam (Sutikno, 2014, p.15) dalam (AFANDI, 2020) terdapat hampir sama banyak definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikan. Stogdi menyatakan bahwa kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam

definisi tergantung darimana titik tolak pemikirannya. Sedangkan menurut (Edison, 2018 p. 87) dalam (AFANDI, 2020) kepemimpinan adalah suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor utama dalam keberhasilan organisasi. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, percaya diri dan komitmen pada tujuan organisasi yang telah ditentukan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian, sungguh-sungguh dalam melakukan membina, menggerakkan, mengarahkan seluruh pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan meningkatkan disiplin kerja Pegawai dilingkungannya.

Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan.

Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seseorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga, dan waktu untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan selalu menerima nilai-nilai perusahaan, percaya kepada perusahaan dan mempunyai keinginan yang kuat untuk ikut maju bersama dengan perusahaan.

Adekola (2012) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017) mengatakan kalau komitmen organisasi merupakan perilaku karyawan ataupun kekuatan organisasi dalam mengikat karyawan supaya senantiasa terletak di dalam organisasi. Adiapsari (2012) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017) mengatakan karyawan yang mempunyai komitmen hendak menampilkan keinginan bekerja keras buat menggapai tujuan organisasi serta mempunyai kemauan yang kuat buat bekerja serta senantiasa bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Sedangkan menurut Wibowo (2012: 300) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017) komitmen tidak bisa dibangun secara instan namun butuh proses secara bertahap, komitmen dapat dimulai dengan membangun hubungan sesama individu, sehingga terdapat rasa kepedulian.

Menurut Suparyadi (2015:452) dalam (Tania et al., 2020) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Busro (2018:75) dalam (Tania et al., 2020) komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, misi dan tujuan bersama.

Selain itu, karyawan yang mempunyai komitmen organisasi tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan selalu bersikap disiplin terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan selalu berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan sehingga dirinya akan berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada.

Selain komitmen terhadap organisasi disiplin kerja juga sangatlah penting. Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin akan selalu takut untuk melanggar peraturan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal, sedangkan untuk karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja dapat berupa: disiplin waktu, peraturan, dan tanggung jawab. Disiplin waktu artinya selalu datang dengan tepat waktu, tidak pernah absen tanpa alasan, tidak pernah istirahat melebihi ketentuan

yang sudah ada sampai dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya. Disiplin peraturan artinya selalu berkomitmen terhadap segala peraturan yang ada di perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin tanggungjawab artinya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil maksimal dan memelihara semua peralatan dan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dengan matang, dan mempunyai struktur yang jelas dari awal desain penelitian hingga perumusannya. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif / statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

Menurut Sugiyono (2013:115) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dapat didefinisikan populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian berdasarkan penerapan karakteristik atau syarat yang ditetapkan. Populasi penelitian ini seluruh karyawan Titik Terang Konveksi yang beralamatkan Gondanglegi RT 003/RW 021, Gondang Legi, Wedomartani, Kec. Ngemplak, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun jumlah karyawan Titik Terang Konveksi terdiri 50 karyawan.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2013:116) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012: 104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi. Oleh karena itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 karyawan. Sehingga penelitian ini termasuk penelitian dengan melibatkan seluruh populasi. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel dan populasi relatif kecil kurang dari 100, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Ridwan dan Sunarto (2007:17) dalam (Prameswari & Suwandana, 2017) teknik sampling jenuh digunakan apabila semua populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang.

Teknik pengambilan sampel adalah bagian yang berguna untuk tujuan dan aspek penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2014: 230), kuesioner) adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Kuisisioner ini akan dibagikan ke karyawan BMT Sejahtera Trucuk yang nantinya karyawan BMT Sejahtera Trucuk akan mengisi pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuesioner.

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Ghazali (2016:81-82) bahwa analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui dan memprediksi apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dan tingkat pengaruh ketiga variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (Y) pada penelitian ini dapat ditulis rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Disiplin Kerja
a	: Koefisien Konstanta
b1, b2, b3	: Koefisien regresi
X1	: Kompensasi
X2	: Kepemimpinan
X3	: Komitmen
e	: error

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dengan menggunakan analisis degree of freedom (df), rumus degree of freedom yaitu $df = n - 2$, n adalah jumlah responden, maka $df = 50 - 2 = 48$, maka r tabel dengan responden 48 dan signifikansi 5% adalah 0,284. Berikut ini adalah hasil uji validitas menggunakan spss versi 23.

1. Kompensasi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Variabel Kompensasi

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,679	0,284	Valid
2.	0,734	0,284	Valid
3.	0,688	0,284	Valid
4.	0,686	0,284	Valid
5..	0,589	0,284	Valid
6.	0,664	0,284	Valid
7.	0,476	0,284	Valid
8.	0,662	0,284	Valid

2. Kepemimpinan

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,731	0,284	Valid
2.	0,729	0,284	Valid
3.	0,733	0,284	Valid
4.	0,607	0,284	Valid
5..	0,721	0,284	Valid
6.	0,784	0,284	Valid
7.	0,680	0,284	Valid
8.	0,773	0,284	Valid
9.	0,649	0,284	Valid
10.	0,661	0,284	Valid

3. Komitmen

Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Komitmen

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,585	0,284	Valid
2.	0,502	0,284	Valid
3.	0,794	0,284	Valid
4.	0,747	0,284	Valid
5..	0,758	0,284	Valid
6.	0,485	0,284	Valid
7.	0,737	0,284	Valid
8.	0,637	0,284	Valid
9.	0,707	0,284	Valid
10.	0,739	0,284	Valid

4. Disiplin Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	0,476	0,284	Valid
2.	0,587	0,284	Valid
3.	0,628	0,284	Valid
4.	0,614	0,284	Valid
5..	0,361	0,284	Valid
6.	0,434	0,284	Valid
7.	0,562	0,284	Valid
8.	0,627	0,284	Valid
9.	0,565	0,284	Valid
10.	0,700	0,284	Valid

Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus $\alpha > 0,7$, Di bawah ini merupakan hasil uji realibilitas semua variabel menggunakan spss 23

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	0,802	0,70	Reliabel
Kepemimpinan	0,881	0,70	Reliabel
Komitmen	0,864	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,754	0,70	Reliabel

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 6. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	29	58%
Perempuan	21	42%
Jumlah	50	100 %

Berdasarkan tabel 6, menunjukan bahwa 50 karyawan BMT Sejahtera Trucuk di dominasi oleh banyaknya jumlah karyawan laki-laki yaitu sebesar 58% atau setara dengan 29 orang karyawan, kemudian untuk jumlah karyawan perempuan yaitu sebesar 42% atau setara dengan 21 orang karyawan.

b. Status Kepegawaian

Tabel 7. Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase
Pegawai Tetap	14	28%
Pegawai Tidak Tetap	36	72%
Jumlah	50	100 %

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT Sejahtera Trucuk sebanyak 50 kuesioner, 28% atau 14 karyawan merupakan pegawai tetap dan 72% atau 36 karyawan merupakan pegawai yang tidak tetap.

c. Status Pernikahan

Tabel 8. Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Jumlah	Presentase
Menikah	10	20%
Belum Menikah	40	80%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT Sejahtera Trucuk 50 kuesioner, 20% atau 10 karyawan sudah menikah dan 80% atau 40 karyawan belum menikah.

d. Umur

Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Presentase
Kurang dari 30 Tahun	47	94%
40-49 Tahun	3	6%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT Sejahtera Trucuk sebanyak 50 kuesioner, 94% atau 47 karyawan berumur kurang dari 30 tahun, 6% atau 3 karyawan berumur antara 40-49 tahun.

e. Pendidikan Terakhir

Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	26	52%
Diploma	9	18%
S1	15	30%
Jumlah	50	100%

Berdasarkan tabel 10, menunjukkan bahwa 50 karyawan BMT Sejahtera Trucuk di dominasi tertinggi oleh SMA/SMK 52% dengan jumlah 26 orang karyawan, selanjutnya untuk Diploma 18% dengan jumlah 9 orang karyawan, dan untuk S1 30% dengan jumlah 15 orang karyawan.

f. Masa Kerja

Tabel 11. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
Kurang dari 2 Tahun	24	48%
2-5 Tahun	21	42%

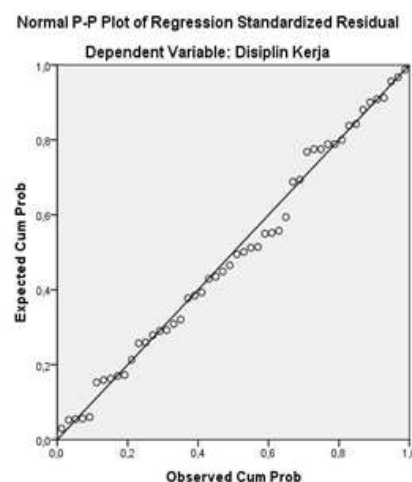
6-10 Tahun	2	4%
Diatas 10 Tahun	3	6%
Jumlah	50	100 %

Berdasarkan Tabel 11, dapat dilihat dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BMT Sejahtera Trucuk sebanyak 50 kuesioner, bahwa 48% atau 24 karyawan masih bekerja dibawah 2 tahun, 42% atau 21 karyawan sudah bekerja 2 sampai 5 tahun, 4% atau 2 karyawan sudah bekerja 6 sampai 10 tahun, dan 6% atau 3 karyawan sudah bekerja di BMT Sejahtera Trucuk diatas 10 tahun.

Uji Asumsi Klasik

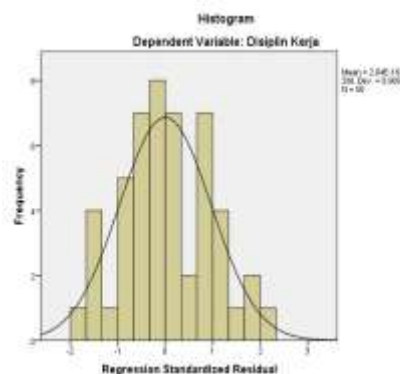
1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah setiap variabel berdistribusi normal, untuk menguji apakah data berdistribusi normal maka dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (ghozali, 2013:60) dalam (Nurchayyo & Riskayanto, 2018). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat distribusi data pada sumbu diagonal grafik atau melihat histogram residualnya, jika data tersebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal pada histogram atau pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Grafik P-plot

Berdasarkan gambar 1 diatas, bahwa dapat dilihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini dapat diartikan bahwa data tersebut normal



Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Menggunakan Grafik Histogram

Berdasarkan uji normalitas menggunakan grafik histogram (Gambar 4.2), bahwa pola distribusi pada grafik tersebut normal. Hal tersebut dapat diartikan bahwa data tersebut normal.

Akan tetapi uji normalitas menggunakan grafik bukanlah suatu patokan untuk melihat suatu variabel berdistribusi normal atau tidak, karena uji normalitas menggunakan grafik jika tidak dilakukan dengan cermat dan berhati-hati dapat berbuah fatal, walaupun secara statistik tidak normal tetapi secara grafik terlihat normal. Sehingga peneliti untuk membuktikan variabel berdistribusi normal dengan menggunakan uji analisis statistik Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov dapat digunakan untuk melihat apakah residual berdistribusi normal. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $< 0,05$

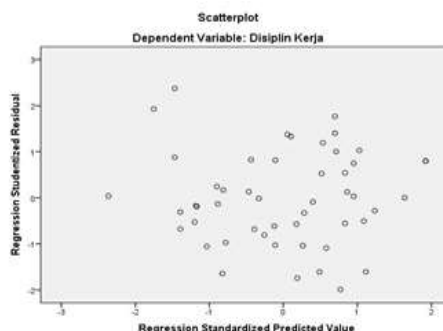
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample

Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,75602991
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,081
	Negative	-,075
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Tabel 12 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, berarti $0,200 > 0,05$ yang artinya residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan grafik pada gambar scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta menyebar diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:105). Cara mendeteksi terhadap adanya multikolinearitas regresi, yaitu jika nilai $VIF \leq 10$ atau jika nilai $tolerance \geq 0,1$. Apabila nilai variance Inflation Factor (VIF) di atas 10 dan nilai tolerance kurang dari 0,1, maka menunjukkan telah terjadi multikolinearitas dan sebaliknya.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,481	2,007	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan	0,486	2,056	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Komitmen	0,322	3,107	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10, maka data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS 23.0 *for windows*. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,923	4,238		,001
	Kompensasi (X1)	,089	,170	,075	,602
	Kepemimpinan (X2)	,226	,109	,294	,044
	Disiplin Kerja (X3)	,361	,143	,443	,015

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas, dapat dilihat bahwa nilai beta dari nilai X1 (Kompensasi) adalah 0,075, nilai X2 (Kepemimpinan) adalah 0,294, dan nilai X3 (komitmen) adalah 0,443. Maka dengan demikian persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 0,075X_1 + 0,294X_2 + 0,443X_3$$

Koefisien nilai beta masing-masing variabel memiliki nilai yang positif, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y), dengan demikian setiap kenaikan variabel independen (X) akan diikuti kenaikan variabel dependen (Y).

Uji Hipotesis

1. Uji *t*

Uji *t* pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individual/persial dalam menerangkan variabel terikat (Ghozali, 2013:98). Dalam penelitian ini variabel bebas adalah Kompensasi (X1), Kepemimpinan (X2), Komitmen (X3), dan Disiplin Kerja (Y). Untuk pengujian uji *t* pada penelitian ini menggunakan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Tabel 17. Uji *t* Parsial

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
Model		B		Beta	t
1	(Constant)	14,923	4,238		3,521
	Kompensasi (X1)	,089	,170	,075	,525
	Kepemimpinan (X2)	,226	,109	,294	2,064
	Komitmen (X3)	,361	,143	,443	2,528

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Untuk mencari t_{tabel} dalam analisis uji *t* pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan degree of freedom (df) dengan rumus $df = n - k - 1$, $df = 50 - 4 - 1 = 45$. Maka nilai t_{tabel} pada signifikansi 5% adalah 1,679.

Hasil uji *t* untuk variabel kompensasi (X1) menunjukkan nilai sig 0,602, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,05 < 0,602$) dan nilai t_{hitung} 0,525 lebih kecil dari nilai t_{tabel} 1,679 ($0,525 < 1,679$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel bebas yaitu kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk, hal tersebut dikarenakan besarnya kompensasi yang meliputi gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas tidak selalu meningkatkan disiplin kerja karyawan. karena karyawan yang diberikan kompensasi tinggi tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku maka tidak akan meningkatkan disiplin kerja.. Berarti Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja, tidak terbukti.

Berdasarkan uji *t*, untuk variabel kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai sig t 0,044, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} 2,067 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,679 ($2,067 > 1,679$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Berarti Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja terbukti.

Berdasarkan uji *t*, Hasil uji *t* untuk variabel komitmen (X3) menunjukkan nilai sig t 0,015, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,05 < 0,015$) dan nilai t_{hitung} 2,528 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,679 ($1,679 < 2,528$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel bebas yaitu komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Berarti Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja terbukti.

2. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Disiplin Kerja. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai signifikan F dengan $\alpha=5\%$. Apabila nilai signifikan $F > \alpha$ maka H_0 ditolak tetapi apabila nilai signifikan $F < \alpha$ maka H_0 diterima. Berikut ini meruakan tabel hasil pengujian :

Tabel 18. Uji F

		Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
Model							
1	Regression	447,731		3	149,244	18,445	,000 ^b
	Residual	372,189		46	8,091		
Total		819,920		49			

Berdasarkan uji F pada tabel diatas, bahwa nilai signifikan F adalah 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan Fhitung adalah 18,445, nilai tersebut lebih besar dari nilai ttabel 2,57 ($18,445 > 2,57$) maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur kemampuan model dalam menjelaskan perubahan variabel dependen dengan melihat nilai Adjusted R Square (Ghozali,2013:97). Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat jika dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 dan 1 (Ghozali, 2013:100). Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki hampir sama informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2013: 100).

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
		Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square		
1	,739 ^a	,546	,516	2,84448

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Kepemimpinan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.18, dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0,516 jauh dari angka 1, yang dapat diartikan semua variabel independen (kompensasi, kepemimpinan, dan komitmen) dalam penelitian hanya dapat menjelaskan 51,6% variasi yang terjadi dalam variabel dependen (Disiplin Kerja), sedangkan variasi lainnya yaitu sebesar $100\% - 51,6\% = 48,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk.

Pada dasarnya kompensasi Menurut Simomura (2004) dalam (Kurniawati et al., 2017) adalah segala bentuk imbalan atau balas jasa serta tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dan diterima oleh semua karyawan atas kerja yang telah dilakukan, bentuknya berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas. Tetapi dalam penelitian ini Kompensasi tidak dapat mempengaruhi Disiplin Kerja, karena karyawan yang diberikan kompensasi tinggi tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku maka tidak akan meningkatkan disiplin kerja.

Hal ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya dari Maisaroh (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Pegawai di Bank Jatim Syariah Cabang Kediri selanjutnya penelitian sebelumnya dari Ayu (2012) yang menghasilkan kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Dikarenakan penelitian ini tentang pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja hasilnya negatif maka penelitian ini bisa dijadikan bahan banding untuk penelitian selanjutnya.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan secara persial Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Ini dibuktikan dengan nilai tertinggi pada analisis deskriptif yaitu karena karyawan selalu mengikuti arahan pemimpin untuk bekerja agar selalu mendapatkan pencapaian yang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat bahwa karyawan selalu mengikuti arahan pemimpin yang selalu memberikan arahan kepada karyawannya untuk menjadikan perusahaan semakin baik kedepannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Soegihartono (2019) yang menghasilkan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian sebelumnya dari Siti Umami, Bukman Lian dan Missriani (2021) menghasilkan kepemimpinan dan motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru, dan yang terakhir penelitian sebelumnya dari Kadek Yudi Prawira Jaya dan I Gst. Ayu Dewi Adnyani (2015) yang menghasilkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Balai Bahasa Provinsi Bali.

3. Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara persial Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Ini dibuktikan dengan nilai tertinggi pada analisis deskriptif yaitu karena komitmen dari karyawan kepada perusahaan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. hal tersebut dapat terjadi karena karyawan dapat merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Nurbiyati (2014) yang menghasilkan komitmen secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, selanjutnya penelitian sebelumnya dari Mujib (2016) yang menghasilkan komitmen berpengaruh secara persial terhadap disiplin kerja pada pegawai, dan yang terakhir penelitian sebelumnya dari Mathilda Tania, Imanuel Tarigan & Syawaluddin (2020) yang menghasilkan Secara persial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau secara bersama-sama pengaruh independen (Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja) di BMT Sejahtera Trucuk.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Widiandaru (2014) yang menghasilkan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, selanjutnya penelitian

sebelumnya dari Aditya Jatari & Anhar Yani (2020) yang menghasilkan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Banjarbaru, dan terakhir penelitian sebelumnya dari Septiani (2016) yang menghasilkan Rasa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Kesimpulan

Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk. Sedangkan Hasil penelitian mendapatkan bahwa variabel independen yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk Dan hasil penelitian secara simultan atau bersama- menerangkan bahwa variabel independen yaitu Kompensasi, Kepemimpinan, dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di BMT Sejahtera Trucuk.

Referensi

Jurnal

- AFANDI, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1–11. <https://doi.org/10.51279/jan.v3i2.63>
- Arif, M., Putri, E. S., Yudi, S., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3 Rd Internasional Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 319–334.
- Basuki, K. (2019). pengaruh Kompensasi, Reward, Punishment, dan kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.jurnal.uta45jakarta.ac.id
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191.
- Cahyo, O. D. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 2(9).
- Carolina, F. A. (2017). Analisis Penerimaan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi Dalam Perspektif Teknologi Acceptance Model. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Efendi, M. D. (2020). *Profil Kabupaten Kerinci*. 2(10), 91–110.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). The Mediation Of Work Motivation On The Effects Of Work Discipline and Compensation On Performance Batik Msmes Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Erick, M. C. J., Miranda, G., Sandra, D., Argueta, E., Wachter, N. H., Silva, M., Valdez, L., Cruz, M., Gómez-Díaz, R. A., Casas-saavedra, L. P., De Orientación, R., Salud México, S. de, Virtual, D., Instituto Mexicano del Seguro Social, Mediavilla, J., Fernández, M., Nocito, A., Moreno, A., Barrera, F., ... Faizi, M. F. (2016). pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *Revista CENIC. Ciencias Biológicas*, 152(3), 28.
- Fahmi, M., & Sanika, F. (2019). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 161–169. <https://doi.org/10.32535/jicp.v2i3.658>
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>
- Hendrayani. (n.d.). *PADA PT. ANUGRAH NIAGA JAYA CABANG PEKANBARU*.
- Herawati, E., & faisal Akbar, A. A. (2019). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SARI MELATI KENCANA (PIZZA HUT CIREBON)* Elly Herawati. 14(3).
- Kepemimpinan, P., & Dan, K. F. (2019). *DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI*

- PADA KANTOR BKKBN PROVINSI JAWA TENGAH*) Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (disingkat BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presid. 17(1), 124–146.
- Krisdiyono, K., & Oktafiani, F. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bumi Agung Sawunggaling Kediri. *Journal Management and ...*, 1, 32–42.
<http://www.ejurnal.stieyapan.ac.id/index.php/SAMBA/article/view/108>
- Kurniawati, I., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2017). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN BNI SYARIAH CABANG SURAKARTA TAHUN 2017*.
- Lecroart, A., Cable, P., Asia, F., & Cable, P. (1996). *The Asia Pacific*. 7(February), 42–48.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 122–129.
- Moorhead. (2015). pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Nora Pitri Nainggolan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Batam Bahari Sejahtera. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 1(Vol 1 No 2 (2017): Jurnal Akuntansi Bareleng), 1–13.
<http://113.212.163.133/index.php/jab/article/view/176>
- Nurchayyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>
- Pradita, M. Y. (2016). PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, Dan KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG JOMBANG. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(2), 95.
<https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no2.95-104>
- Prameswari, K., & Suwandana, G. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 253821.
- Ramadhina, R. (2018). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Survey pada Perusahaan Dagang di Yogyakarta)*.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 235–245.
- Sajili, M. (2020). *The Reaction towards the Performance of Non-Educative Employee viewed from Leadership Style and Work Discipline Variables at Paramadina University*. 5(4), 1–8.
- Sartono, M., Yulianue, & Budi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4), 13.
- Suryanto, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.37385/msej.v1i1.7>
- Tania, M., Tarigan, I., & Syawaluddin. (2020). Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt . Trans Sumatera Agung Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 57–70.
- Tarigan, L., Hasan, A., & Silfi, A. (2016). PENGARUH MORALITAS INDIVIDU, ASIMETRI INFORMASI, EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL DAN KETAATAN ATURAN AKUNTANSI TERHADAP KECENDERUNGAN KECURANGAN AKUNTANSI (Studi pada BUMD Provinsi Riau). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 896–909.
- Torik, A. S., Assagaf, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Surabaya, U. S. (2010). *SOETOMO BUSINESS REVIEW organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pengemudi melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening di pt semen indonesia logistik*. 1, 66–86.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1). <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>

Buku

Arikunto, Suharsimi.(2012). *Prosedur Penelitian*.Jakarta:n Rineka Cipta

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Sugiyono.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV