

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI CV. YUDI PUTRA MEDAN

Aulia Ramadhan Tanjung<sup>1</sup>, Emi Wakhyuni<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Pembangunan Panca Budi, Jl. Gatot Medan, Sumatera Utara, Indonesia  
Email: [auliaramadant@gmail.com](mailto:auliaramadant@gmail.com)

### Article History

Received: 06-09-2024

Revision: 14-09-2024

Accepted: 16-09-2024

Published: 18-09-2024

**Abstract.** This study aims to determine the influence of leadership style, compensation, and supervision on employee work discipline at CV Yudi Putra Medan. The type of research used is quantitative through the survey method. The population and sample in this study amounted to 47 employees. The sampling technique used was total sampling. The data collection technique uses a questionnaire. The analysis of the research data used multiple regression analysis carried out using the help of SPSS software. The results of the study show that Leadership Style partially has a positive and significant effect on Employee Work Discipline at CV Yudi Putra Medan with a regression value. Compensation partially has a positive and significant effect on employee work discipline at CV Yudi Putra Medan. Partial supervision has a positive and significant effect on work discipline in CV Yudi Putra Medan, leadership style (X1), compensation (X2), and supervision (X3) simultaneously (together) have a positive and significant effect on Employee Work Discipline.

**Keywords:** Leadership Style, Compensation, Supervision, Work Discipline

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan, kompensasi dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Yudi Putra Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif melalui metode survey. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 47 karyawan. Teknik sampling yang digunakan total *sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi berganda yang dilakukan menggunakan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Yudi Putra Medan dengan nilai regresi. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Yudi Putra Medan. Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di CV Yudi Putra Medan gaya kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan pengawasan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pengawasan, Disiplin Kerja

**How to Cite:** Tanjung, A. R & Wakhyuni, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di CV. Yudi Putra Medan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1819-1832. <http://doi.org/10.54373/ifjeb.v4i5.1843>

## PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan dituntut untuk melakukan optimalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Karena SDM adalah kunci penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Alimuddin, 2020). Oleh karena itu, maka kualitas SDM harus dapat ditingkatkan

dan diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini tentunya membuat perusahaan memperoleh atau mengembangkan SDM yang berkualitas dan searah dengan tujuan yang akan dijalankan. Selain itu, cara mempertahankan SDM berkualitas yang dimiliki suatu perusahaan harus dapat dilakukan, sehingga tidak ada keinginan dari karyawan untuk berhenti atau keluar (Astuti, 2019).

Disiplin Kerja adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan komitmen serta usaha yang konsisten. Dengan menerapkan tips-tips di atas dan terus melatih diri, Perusahaan dan individu harus meningkatkan disiplin kerja dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan (Rachmawati & Kaluge, 2020). Disiplin Kerja menjadi faktor utama dalam keberhasilan Perusahaan terutama dalam peningkatan kinerja maupun Perusahaan itu sendiri. CV Yudi Putra Medan masih memiliki masalah terhadap Disiplin Kerja seperti keterlambatan kerja, belum menaati peraturan. Menurut Hasibuan (2017) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, lalu menurut Suryani (2016) Disiplin Kerja adalah suatu sikap dan tindakan seseorang yang patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku di suatu organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, serta bersedia menerima konsekuensi dari tindakannya. Dapat disimpulkan bahwasannya Disiplin kerja merupakan konsep yang penting bagi individu dan organisasi. Dengan menerapkan disiplin kerja, individu dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kehidupan. Organisasi dengan karyawan yang disiplin dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien, serta membangun citra yang positif di mata publik (Nazmi et al., 2021).

Gaya Kepemimpinan menjadi sangat penting dalam membangun disiplin kerja pada karyawan di karenakan pemimpin adalah garda terdepan dalam mengurus atau menindaklanjuti karyawan sebagai tanggung jawab dan tugas dari setiap para pemimpin dan kepemimpinan. Perusahaan harus dengan teliti menyeleksi dan memilih pimpinan yang sesuai dengan standar dan SOP perusahaan. Hajiali et al., (2022) mengemukakan bahwa setiap pemimpin harus mampu melakukan pertukaran dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya agar dapat menjalankan karakteristik kepemimpinan dengan baik. Pemimpin mengeluarkan perintah atau arahan kepada rekan-rekannya berdasarkan siapa yang paling cocok untuk melakukan pekerjaan yang diawasinya. Oleh karena itu, menjadi faktor dalam hubungan antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan yang rendah mempengaruhi kepuasan dan kinerja, sedangkan mengikuti gaya dasar menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan kinerja sumber daya manusia (Prastiwi & Widodo, 2023). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Swanto, S (2019) bahwa disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan

kinerja yang lebih baik kepuasan kerja yang tinggi, dan kebahagiaan dalam bekerja, bahkan dapat mengalami pertumbuhan serta pengembangan karir yang lebih baik.

**Tabel 1.** Pra-Survey untuk variabel disiplin kerja (Y)

No	Pertanyaan	Ya		Tidak	
		Jawaban	Persen	Jawaban	Persen
1	Apakah karyawan sudah memiliki absensi yang baik?	8	40%	12	60%
2	Apakah karyawan sudah mampu mengikuti seluruh peraturan yang ada ?	7	35%	13	65%
3	Apakah karyawan sudah menggunakan waktu secara efektif dan efisien?	5	25%	15	75%
4	Apakah karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan	9	45%	11	55%

Sumber: CV Yudi Putra Medan (2024)

Berdasarkan hasil presurvey pada tabel 1 mengenai disiplin kerja dapat di simpulkan bahwa masi terlihat permasalahan terutama pada absensi, peraturan atau SOP, dan efektifitas dan efisiensi karyawan masih sangat rendah. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin Perusahaan menjadi factor penentu dalam sebuah organisasi, pemimpin inilah yang akan membawa para bawahannya mencapai tujuan organisasi yang diinginkan dan dapat membawa semua anggota organisasi pada sebuah tujuan serta cita-cita bersama. Permasalahan penting yang selalu dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian perusahaan.

Hasil pra survey kepada 20 karyawan masih sangat rendah terlihat dan berdasarkan pra-survey tersebut didapat hasil mengenai gaya kepemimpinan di CV Yudi Putra Medan, pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2.** Pra-survey untuk variabel gaya kepemimpinan (X1)

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jawaban	Persen	Jawaban	Persen
1	Apakah pemimpin sudah memiliki keputusan yang sangat tepat setiap saat?	9	45%	11	55%
2	Apakah pemimpin sudah memiliki komunikasi yang mudah di mengerti?	4	20%	16	80%
3	Apakah pemimpin sudah memotivasi karyawan?	8	40%	12	60%
4	Apakah pemimpin sudah efekrif dalam memimpin karyawan?	9	45%	11	55%

Kompensasi sangat bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus membayar tepat waktu dan memberikan tunjangan-tunjangan untuk dapat menciptakan hasil yang diinginkan (Fajriyani et al., 2023). Kompensasi menjadi pemicu pada disiplin kerja, apabila karyawan diberikan kompensasi yang cukup maka secara tidak langsung menjadi motivasi bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik, semakin membaik kinerja seorang karyawan tersebut maka akan meningkat juga disiplin kerja karyawan, seperti absensi, peraturan kerja, dan efektifitas waktu para karyawan. Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk balas jasa atas jerih payah yang diberikan karyawan, serta sebagai bentuk penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai. Kompensasi sangat bernilai dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan, sehingga perusahaan harus membayar tepat waktu dan memberikan tunjangan-tunjangan untuk dapat menciptakan hasil yang diinginkan. Kompensasi masih menjadi fenomena utama di CV. Yudi Putra Medan terlihat dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 30 orang karyawan menunjukkan adanya masalah pada kompensasi seperti yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut.

**Tabel 3.** Pra-survey untuk variabel kompensasi (X2)

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jawaban	Persen	Jawaban	Persen
1	Apakah karyawan memiliki insentif yang cukup?	9	45%	11	55%
2	Apakah karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan yang di kerjakan?	9	45%	11	55%
3	Apakah karyawan memiliki fasilitas yang sudah terpenuhi?	7	35%	13	75%
4	Apakah karyawan sudah mendapatkan bonus dan perlindungan kesehatan	8	40%	12	60%

Pengawasan sangat mempengaruhi baik dan buruknya karyawan dari lalai atau turunnya kinerja karyawan tersebut, pengawasan tentunya menjadi peran penting dalam meningkatkan hal tersebut terlebih pada kinerja maupun disiplin kerja. CV Yudi Putra Medan tidak memiliki standar pengawasan yang jelas dalam proses pengawasan terhadap karyawan. Karyawan bekerja seolah tanpa pengawasan yang jelas dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan atau melakukan perbaikan atas pelaksanaan kerja pegawai. Hasil pra survey kepada 20 pegawai masih sangat rendah terlihat dan berdasarkan pra-survey tersebut didapat hasil mengenai gaya kepemimpinan di CV Yudi Putra Medan, pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.** Pra survey untuk variabel pengawasan (X3)

No	Pertanyaan	Setuju		Tidak Setuju	
		Jawaban	Persen	Jawaban	Persen
1	Karyawan diberikan kebebasan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan cara mereka masing-masing	6	30%	14	70%
2	Pemimpin perusahaan memiliki standar pengawasan yang jelas dan terukur am mengawasi karyawan	5	25%	15	75%
3	Karyawan memiliki pekerjaan yang dievaluasi setiap harinya oleh perusahaan dengan seksama	10	50%	10	50%
4	Apakah Pengawasan yang di berikan pemimpin atau Perusahaan sudah sangat baik?	10	50%	10	50%

Berdasarkan fenomena yang terjadi tersebut, maka diperlukan telaah empiris secara mendalam mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan CV Yudi Putra Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di CV Yudi Putra Medan.

## METODE

Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya yang kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahnya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (berifikasi) dalam bentuk dukungan data empiris di laporan (Proadana & Sunarsi, 2020).

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah karyawan atau target penelitian yang bekerja didalam suatu perusahaan yang akan diteliti atau bisa dibidang populasi mencakup keseluruhan dari subjek penelitian. Menurut Proadana & Sunarsi (2020) Populasi merupakan seluruh jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh seorang peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 47 karyawan CV Yudi Putra. Sampel adalah bagian yang paling kecil dari jumlah populasi yang dijadikan responden atau target pada penelitian ini atau bisa dibidang sampel itu sebagian dari populasi. Menurut Proadana & Sunarsi (2020) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri.

**Tabel 5.** Sampel penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Sales Manager</i>	3
2	<i>Account Payble Administration</i>	3
3	<i>DO Clerk/Produksi</i>	20
4	<i>Temporary Cleaning Service &amp; Gardener</i>	9
5	<i>Quality Control</i>	6
6	<i>Security</i>	6
<b>Total</b>		<b>47</b>

Sumber: CV Yudi Putra Medan

Penelitian ini menggunakan tiga variable, yaitu 3 variabel bebas yang terdiri dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan indikator sifat, kebiasaan, dan komunikasi. Kompensasi (X2) dengan indikator asuransi, bonus, dan tunjangan. Pengawasan (X3) dengan indikator penentuan standar, mengadakan pengukuran, adanya proses pelaksanaan kerja, adanya usaha membandingkan, melakukan tindakan perbaikan. Variabel terikatnya yaitu Disiplin Kerja (Y) dengan indikator tingkat kehadiran, tata cara kerja., ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi, wawancara, dan angket.

Teknik analisis data terdiri dari (1) uji kualitas instrumen yaitu uji validitas menggunakan uji korelasi product moment dan uji reliabilitas menggunakan cronbach's alpha dengan ketentuan nilai cronbach's alpha > 0,60, (2) Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas data, Uji Multokoloneritas, dan uji Heteroskedastisitas, (3) Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memperoleh persamaan regresi, dan (4) pengujian hipotesis menggunakan uji t-tes parsial, uji F, dan uji koefisien determinasi.

## HASIL

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

**Tabel 6.** Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Paramater	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	20	42,5
	Wanita	27	57,5
	Total	47	100.0

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin wanita lebih banyak, yaitu sebanyak 27 orang (57,4%), sedangkan berjenis kelamin laki-laki,

yaitu sebanyak 20 orang (42,5%). Disimpulkan mayoritas pegawai CV Yudi Putra Medan berdasarkan jenis kelamin adalah wanita.

### Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengawasan (X3) dan Disiplin Kerja (Y) berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 7.** Hasil uji validitas

Variabel	Pertanyaan ke -	Simbol	rhitung	rkritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	1	X1,1	.362	0,30	Valid
	2	X1,2	.700	0,30	Valid
	3	X1,3	.388	0,30	Valid
	4	X1,4	.657	0,30	Valid
	5	X1,5	.472	0,30	Valid
	6	X1,6	.319	0,30	Valid
	7	X1,7	.527	0,30	Valid
	8	X1,8	.398	0,30	Valid
	9	X1,9	.449	0,30	Valid
	10	X1,10	.676	0,30	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	1	X2,1	.506	0,30	Valid
	2	X2,2	.434	0,30	Valid
	3	X2,3	.605	0,30	Valid
	4	X2,4	.668	0,30	Valid
	5	X2,5	.498	0,30	Valid
	6	X2,6	.455	0,30	Valid
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	1	X3,1	.539	0,30	Valid
	2	X3,2	.506	0,30	Valid
	3	X3,3	.612	0,30	Valid
	4	X3,4	.635	0,30	Valid
	5	X3,5	.497	0,30	Valid
	6	X3,6	.405	0,30	Valid
Disiplin Kerja (Y)	1	Y1	.496	0,30	Valid
	2	Y 2	.445	0,30	Valid
	3	Y 3	.309	0,30	Valid
	4	Y 4	.434	0,30	Valid
	5	Y 5	.409	0,30	Valid
	6	Y 6	.352	0,30	Valid
	7	Y 7	.367	0,30	Valid
	8	Y 8	.385	0,30	Valid
	9	Y 9	.651	0,30	Valid
	10	Y 10	.632	0,30	Valid

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap pertanyaan pada masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengawasan (X3) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai rhitung > rkritis atau rhitung > 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data

yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner untuk setiap variabel telah valid dan layak digunakan (Sugiyono, 2016)

### Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas dari variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Pengawasan (X<sub>3</sub>) dan Disiplin Kerja (Y) berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut

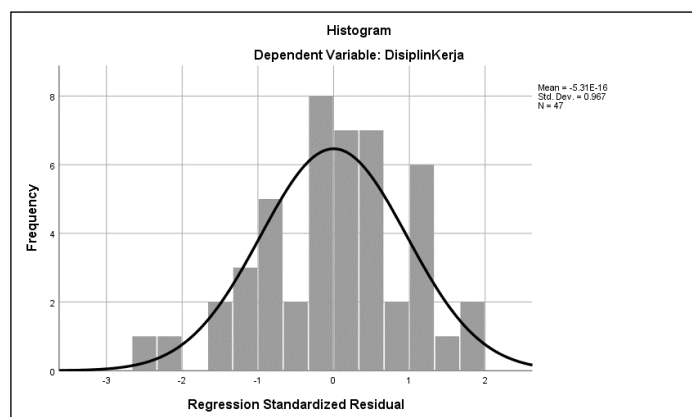
**Tabel 8.** Hasil uji reliabilitas dari setiap variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha Minimal	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,735	10	0,70	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0,747	6	0,70	Reliabel
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	0,749	6	0,70	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,725	10	0,70	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Pengawasan (X<sub>3</sub>) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner untuk setiap variabel telah reliabel atau andal untuk digunakan (Sugiyono, 2016).

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari 3 buah pengujian, yaitu: grafik histogram, grafik P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.



**Gamvar 1.** Hasil uji normalitas data

Kurva histogram berbentuk cembung di tengah, memiliki pola seperti lonceng, dan tidak miring ke kiri maupun ke kanan (Leindarita & Andriansa, 2022). Grafik P-P Plot memperlihatkan bahwa 47 titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan masih mengikuti arah

garis diagonal. tidak hanya mengikuti garis diagonal, tetapi juga banyak titik data yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik menggambarkan data dari jawaban responden yang telah terdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot (Rejeki & Hadi, 2020).

**Tabel 9.** Normalitas data dengan uji kolmogorov-smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<b>Unstandardized Residual</b>
N		47
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	.0000000	.0000000
	1.49795208	2.22867652
<i>Test Statistic</i>		.071
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,200. Ini adalah nilai yang lebih signifikan dari 0,05. Dengan demikian, uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal secara statistik dan memenuhi syarat uji asumsi klasik (Bakti, 2020).

### Uji Multikolinearitas

Tabel berikut merangkum hasil uji Multikolinearitas untuk data penelitian yang dikumpulkan:

**Tabel 10.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				<b>Kesimpulan</b>
	<b>Collinearity Statistics</b>				
	<b>Tolerance</b>	<b>Tolerance Minimal</b>	<b>VIF</b>	<b>VIF Maksimal</b>	
1 (Constant)					
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.672	0,10	1.489	10	Tidak Ada Masalah Multikolinearitas
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.513	0,10	1.950	10	
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	.604	0,10	1.657	10	

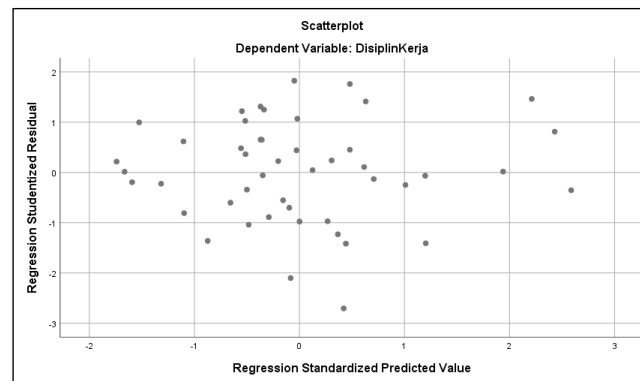
a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji Multikolinearitas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>), Pengawasan (X<sub>3</sub>) dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa setiap

variabel tidak menunjukkan multikolinearitas, sehingga lolos uji asumsi klasik (Rianto & Aseandi, 2020).

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, heteroskedastisitas ditentukan dengan menggunakan uji grafik *Scatterplot*



**Gambar 2.** Hasil uji heteroskedastisitas

Grafik *scatterplot* memperlihatkan bahwa titik-titik data, yang berjumlah 54, terdistribusi secara acak, tidak mengikuti pola yang terlihat, tidak mengelompok di satu lokasi, dan tersebar baik di atas maupun di bawah sumbu Y nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas (Sujarweni, 2016).

### Analisis Linier Berganda

Tabel berikut merangkum hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada data menggunakan aplikasi SPSS 25

**Tabel 11.** Hasil uji regresi linear berganda

Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			Arah Pengaruh	Persentase Pengaruh
	<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
1 ( <i>Constant</i> )	2.908	2.094			
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	.416	.095	.292	Positif	41,6%
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	.824	.103	.610	Positif	82,4%
Pengawasan (X <sub>3</sub> )	.148	.059	.179	Positif	14,8%

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja (Y)

Persamaan regresi linier berganda berikut dapat dihasilkan dari hasil uji regresi linier berganda:

$$Y = 2,908 + 0,416X_1 + 0,824X_2 + 0,148X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas memiliki interpretasi sebagai berikut:

- Jika masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Pengawasan ( $X_3$ ) adalah nol, maka Disiplin Kerja ( $Y$ ) sama dengan 2,908. Hal ini setara dengan tingkat minat beli pengunjung sebesar 4,935 dengan tidak adanya Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengawasan.
- Jika Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) naik satu unit, Disiplin Kerja ( $Y$ ) naik 0,416 unit. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh arah positif terhadap Disiplin Kerja, menyiratkan bahwa meningkatkan Gaya Kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan pada Disiplin Kerja.
- Jika Kompensasi ( $X_2$ ) naik satu unit, Disiplin Kerja ( $Y$ ) naik 0,824 unit. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh arah positif terhadap Kompensasi, menyiratkan bahwa meningkatkan Kompensasi akan menghasilkan peningkatan pada Disiplin Kerja.

Jika Pengawasan ( $X_3$ ) naik satu unit, Disiplin Kerja ( $Y$ ) naik 0,824 unit. Hal ini menunjukkan bahwa Pengawasan memiliki pengaruh arah positif terhadap Pengawasan, menyiratkan bahwa meningkatkan Pengawasan akan menghasilkan peningkatan pada Disiplin Kerja

#### Uji t (Parsial)

**Tabel 12.** Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		thitung	ttabel	Sig.	Syarat Sig.	Kesimpulan Pengaruh
1	(Constant)	1.388		0,004		
	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	4.367	1,676	.015	< 0,05	Signifikan
	Kompensasi ( $X_2$ )	7.962	1,676	.000	< 0,05	Signifikan
	Pengawasan ( $X_3$ )	2.532	1,676	.000	< 0,05	Signifikan

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja (Y)

Dalam penelitian ini diperlihatkan melalui uji t bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ) memiliki nilai signifikan (sig) < 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ). Hal ini juga sejalan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Pengawasan ( $X_3$ ) yang masing-masing juga memiliki nilai thitung > ttabel. Dimana ttabel pada penelitian ini sebesar 1,676 yang dihasilkan dari nilai  $df = n$  (banyak data) –  $k$  (jumlah variabel) =  $51 - 3 = 48$  yang dapat

dilihat pada daftar tabel t. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengawasan (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) atau terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$

### Uji F (Simultan)

Hasil uji F (simultan) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13.** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	694.399	3	<b>231.466</b>	<b>96.428</b>	.000 <sup>b</sup>
	Residual	103.218	43	<b>2.400</b>		
	Total	797.617	46			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, kompensasi, pengawasan

Dalam penelitian ini diperlihatkan melalui uji F bahwa nilai signifikan yang dihasilkan = 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga diambil keputusan terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$  atau Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengawasan (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

### Uji Determinasi

**Tabel 14.** Uji determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 <sup>a</sup>	.871	<b>.862</b>	1.549

Adjusted R square 0,862 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini 86,2% disiplin kerja dapat dijelaskan dan diperoleh dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan pengawasan sedangkan sisanya 13,8% oleh variabel yang lain yang tidak diketahui.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka di dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di CV Yudi Putra Medan dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (4,367) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,015) < (0,050)$ .

- Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di CV Yudi Putra Medan dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (7.962) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,000) < (0,050)$ .
- Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di CV Yudi Putra Medan dengan nilai regresi sebesar  $t_{hitung} (2,532) > (1,676)$   $t_{tabel}$  dan signifikan  $(0,000) < (0,050)$ .
- Diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,946 dengan  $\alpha = 5\%$ , sedangkan nilai  $f_{tabel}$  untuk  $df = 3.10$ . Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa  $F_{hitung} (96,428) > F_{tabel} (3.10)$ . dan nilai signifikan  $(0.000) < (0,05)$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Pengawasan (X3) secara simultan (bersama- sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

## REKOMENDASI

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian, berikut terdapat beberapa saran yang dapat peneliti ajukan, yaitu:

- Berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, sesuai dengan point nomor 6 yaitu Gaya kepemimpinan masih belum melakukan pendekatan yang signifikan. Disarankan bagi pimpinan bapak untuk membangun gaya kepemimpinan yang positif sehingga ruang lingkup kerja menjadi nyaman dan tentram, dengan begitu maka disiplin kerja juga akan membaik dan semakin hari disiplin akan meningkat dengan sangat baik.
- Berkaitan dengan kompensasi. Sesuai dengan point nomor 2 yaitu masih kurangnya kompensasi yang diberikan kepada para pegawai seperti bonus dan apresiasi pegawai maka dari itu disarankan bagi pimpinan untuk memperhatikan kompensasi, seperti bonus pegawai, apresiasi lebih untuk kinerja, disiplin dan etikadalam bekerja yang kurang baik yang membuat pegawai mengalami penurunan kedisiplinan.
- Berkaitan dengan pengawasan. Disarankan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan pegawai agar tidak melanggar disiplin, seperti datang terlambat, absensi yang masih tidak teratur, dan masih tidak ada SOP yang kuat dalam mengatur disiplin kerja. Ini berjalan dengan point 6 variabel terendah dalam pertanyaan ini.
- Berkaitan dengan disiplin kerja, Disarankan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan ketiga variabel-variabel yang sekiranya dapat meningkatkan disiplin kerja pada perusahaan secara positif dan signifikan

**REFERENSI**

- Alimuddin, A. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 10–19. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5640](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5640)
- Astuti, R. P. (2019). Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan-An Dalam Kepemimpinan Efektif. *An-Nisa': Jurnal Kajian Perempuan dan Keislaman*, 12(2), 263–291. <https://doi.org/10.35719/annisa.v12i2.19>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Nazmi, H., Gunawan, I. A., & Cindy. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 86–96. <https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.158>
- Prastiwi, M. A., & Widodo, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Di Era 5.0, Pendidikan Dan Teknologi, Pada Kompetensi 21st Century. *Primer: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 536–544. <https://doi.org/10.55681/primer.v1i5.211>
- Prof. Dr. H. M. Sidik Proadana, M. S., & Denok Sunarsi, S.Pd., M.M., Ch. (n.d.). *METODE Penelitian Kuantitatif*.
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Wakhyuni, E. (2018, October). *An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.