

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI**

**(Studi Pada Karyawan Tetap PT. So Good Food Cabang Lampung
Pesawaran – Lampung)**

SKRIPSI



Oleh :

ANDRE SYAHPUTRA

1312110032

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2017

**PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI**

**(Studi Pada Karyawan Tetap PT. So Good Food Cabang Lampung
Pesawaran – Lampung)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan Manajemen

Oleh :
ANDRE SYAHPUTRA
1312110032



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMI
INFORMATICS & BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2017



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dengan judul **“PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG PESAWARAN – LAMPUNG)”** adalah hasil karya saya dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. jika dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 1 Maret 2017



ANDRE SYAHPUTRA

NPM. 1312110032

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DAN KOMPENSASI
(STUDI PADA KARYAWAN TETAP
PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG
PESAWARAN – LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **ANDRE SYAHPUTRA**

NPM : 1312110032

Jurusan : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam
Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI
Pada Jurusan MANAJEMEN IBI Darmajaya

Bandar Lampung, 1 Maret 2017

Disetujui oleh:
Pembimbing

Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.

NIK 11310809

Mengetahui
Ketua Jurusan

Aswin, S.E., M.M.

NIK 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 1 Maret 2017 ruang D.2.2 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG PESAWARAN – LAMPUNG)**. Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **ANDRE SYAHPUTRA**

NPM : 1312110032

Jurusan : Manajemen

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

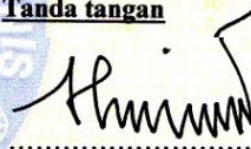
Nama

Status

Tanda tangan

1. **Aswin, S.E., M.M.**

- Penguji I

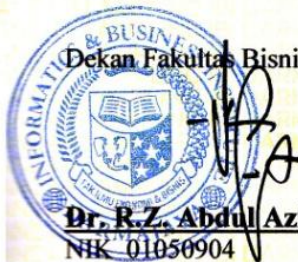


2. **Besti Lilyana, S.H., M.M.**

- Penguji II



Dekan Fakultas Bisnis & Ekonomi IBI Darmajaya



Dr. R.Z. Abdul Aziz, M.T.

NIK 01050904

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Sukaraja Kecamatan Semaka Kabupaten Tanggamus, pada tanggal 12 Juni 1995. Sebagai anak pertama dari 2 (dua) bersaudara pasangan Bapak Mirzan dan Ibu Nuryati. Dibawah ini akan di tulis pendidikan formal yang pernah di tempuh oleh penulis antara lain sebagai berikut:

1. Sekolah Dasar, di SD Negeri 1 Garut Semaka pada tahun 2000 s/d 2006
2. Sekolah Menengah Pertama, di SMP Negeri 2 Semaka pada tahun 2006 s/d 2009
3. Sekolah Menengah Atas, di SMA Tunas Harapan Bandar Lampung pada tahun 2009 s/d 2012
4. Perguruan tinggi di IBI Darmajaya Bandar Lampung Jurusan Manajemen pada tahun 2013 s/d 2017

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan segala puji syukur kehadiratallah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya, sehingga skripsi ini dapat kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta doa yang tiada henti-hentinya untuk kesuksesan anak mu ini. karena tiada kata seindah lantunan doa dan tiada doa yang paling khusus selain doa yang terucap dari kedua orang tua. Ucapan terimakasih saja tidak akan pernah cukup untuk membalas semua kebaikan dari kedua orang tua, karena itu terimalah persembahan sebagai tanda bakti, hormat dan rasa cintaku untuk kalian Bapak Ibuku.
2. Adikku Alam Samudera terimakasih atas semua dukungan dan kasih sayang serta doa mu selama ini.
3. Nenek, Bibik dan Paman terimakasih atas semua dukungan supot yang senantiasa memberikan dukungan dan doa untuk keberhasilan ku ini, cinta dan kasih sayang kalian adalah memberikan kobaran semangat yang menggebu.
4. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku dosen pembimbing skripsi saya, terimakasih sudah banyak membantu, manasehati, mengajar, dan memberikan motivasi-motivasi demi terwujudnya skripsiku ini, serta tak lupa juga buat Bapak dan Ibu Dosen penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya agar saya menjadi lebih baik, jasa kalian akan selalu tertanam dihati.
5. Sahabat-sahabat dan semua teman-teman seperjuangan dari awal kuliah terimakasih atas doa, motivasi, semangat serta bantuannya selama ini, tanpa semangat, dukungan dan bantuan kalian semua tak kan mungkin aku

sampai disini, terimakasih untuk canda tawa, tangis, dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah mengukir selama ini. Dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa.

6. Rekan-rekan seperjuangan Fakultas Bisnis dan Ekonomi IBI Darmajaya khususnya untuk jurusan Manajemen yang telah memberikan doa, motivasi serta bantuan-bantuan demi terwujudnya skripsiku.

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (QS. Al-Insyirah,5-8)

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha Yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha. Karena semua itu tidak ada yang tak mungkin selagi kita berusaha, berdoa dan minta di doakan.”

“Jangan lah kamu meminta untuk hidup menjadi ringan Tetapi berdoalah supaya kamu kuat akan rintangan”

ABSTRAK

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI (STUDI PADA KARYAWAN TETAP PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG PESAWARAN – LAMPUNG)

Oleh

ANDRE SYAHPUTRA

PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran merupakan perusahaan swasta yang mengelolah daging dan susu sapi menjadi suatu produk. Dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran. Dalam penelitian ini responden yang digunakan adalah karyawan yang berstatus tetap dengan jumlah 50 orang responden. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program SPSS 20. Hasil pengujian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil lain dari peneitian ini yaitu gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi Dan Disiplin Kerja.

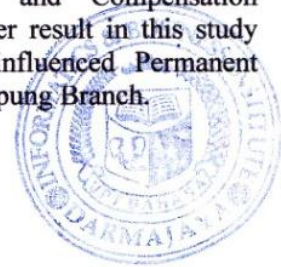
ABSTRACT

THE INCREASE OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE THROUGH DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE AND COMPENSATION (A CASE STUDY AT THE PERMANENT EMLPLOYEES IN PT. SO GOOD PESAWARAN LAMPUNG-LAMPUNG)

BY

ANDRE SYAHPUTRA

PT. So Good Food Pesawaran Lampung Branch is the private company which processes meat and milk to become products. The aim of this study was to know the effect of Democratic Leadership and Compensation on the Permanent Employee Work Dicipline at PT. So Good Food Pesawaran Lampung Branch. The respondnets in this study were the permanent employees as 50 respondents. The data analysis method used was multiple linear regression analysis and the hypothesis test used were t test and F test. The researcher used SPSS program as a tool. The hypothesis test result showed that Democratic Leadership Style significantly influenced Employee Work Discipline and Compensation significantly influenced Employee Performance. The other result in this study was Democratic Leadership Style and Compensation influenced Permanent Employee Work Discipline at PT. So Good Pesawaran Lampung Branch.



**Key Words : Democratic Leadership Style, Compensation and Work
Discipline.**

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dimana skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya dengan judul **“PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung).**

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Atas dukungan dan bimbingan serta dorongan yang diberikan kepada peneliti, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah, Y.A, MBA., M.Sc selaku Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T selaku Wakil Rektor IBI Darmajaya Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II IBI Darmajaya Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M selaku Wakil Rektor III IBI Darmajaya Bandar Lampung.
5. Ibu Aswin, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IBI Darmajaya.
6. Ibu Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu, meluangkan waktu dan membimbing saya demi terselesainya penulisan skripsi ini.
7. Para dosen dan staff Jurusan Manajemen IBI Darmajaya yang telah membagikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat dalam pembelajaran.
8. Semua karyawan PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran yang terlibat dalam penelitian ini.

9. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan motivasi baik moral maupun material serta doa restu untuk menyelesaikan penelitian ini.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen IBI Darmajaya Angkatan 2013.
11. Semua pihak dan rekan-rekan yang tidak dapat saya tuliskan satu persatu yang telah mendukung saya dalam rangka penelitian skripsi ini.
12. Almamaterku tercinta IBI Darmajaya.

Semoga amal dan perbuatan baik mereka dalam memberikan dukungan bagi peneliti mendapatkan balasan Allah SWT. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan, oleh sebab itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Bandar Lampung, 1 Maret 2017

Penulis,

ANDRE SYAHPUTRA

NMP. 1312110032

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
RIWAYAT HIDUP	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	8
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.6 Sistematika Penulisan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja.....	11
2.1.1 Definisi Disiplin Kerja.....	11
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.1.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	16
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja.....	17
2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis.	19
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	19
2.2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis Yang Efektif.....	22
2.2.3 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	23
2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis.....	24
2.3 Kompensasi.....	24
2.3.1 Definisi Kompensasi.....	25
2.3.2 Fungsi Dan Tujuan Kompensasi.....	26
2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	30
2.3.4 Metode Kompensasi.....	31
2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	32
2.3.6 Indikator Kompensasi.....	35
2.4 Kerangka Pemikiran.....	36
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	38

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	40
3.2 Sumber Data.....	40
3.2.1 Data Primer.....	40
3.2.2 Data Sekunder.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.4 Populasi.....	42
3.5 Variabel Penelitian.....	42
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	45

3.7.1	Uji Validitas.....	45
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	46
3.8	Uji Persyaratan Analisis Data.....	47
3.8.1	Uji Linieritas.....	47
3.8.2	Uji Multikolinearitas.....	48
3.8.3	Uji Heteroskedestisitas.....	48
3.8.4	Uji Autokorelasi.....	49
3.9	Metode Analisis Data.....	49
3.9.1	Uji Regresi Linier Berganda.....	49
3.10	Pengujian Hipotesis.....	50
3.10.1	Uji t.....	50
3.10.2	Uji F.....	51

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Deskripsi Data.....	53
4.1.1	Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.2	Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	58
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
4.3	Hasil Uji Persyaratan Analisis Data.....	63
4.3.1	Hasil Uji Linieritas.....	63
4.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.3.3	Hasil Uji Heteroskedestisitas.....	66
4.3.4	Hasil Uji Autokorelasi.....	67
4.4	Hasil Analisis Data.....	68
4.4.1	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	68
4.5	Hasil Pengujian Hipotesis.....	71
4.5.1	Hasil Uji t.....	71
4.5.2	Hasil Uji F.....	73
4.6	Pembahasan.....	74

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran.....	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Tetap PT. Soo Good Food Cabang Lampung, Pesawaran Pertriwulan Tahun 2016.....	5
Tabel 2.1 Tujuan Kompensasi.....	28
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2 Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1).....	54
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2).....	56
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin (Y).....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2).....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y).....	61
Tabel 4.8 Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Dan Disiplin (Y).....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Kompensasi Dan Disiplin (Y).....	64
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonearitas (Berdasarkan Nilai VIF).....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolonearitas (Berdasarkan Nilai <i>Tolerance</i>).....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedestisitas.....	67

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (<i>Model Summary</i>).....	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda (<i>Coefficients</i>).....	70
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Peneliti.....	37
4.1 gambar diagram hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1).....	55
4.2 gambar diagram hasil jawaban responden dari variabel kompensasi (X2).....	57
4.3 gambar diagram hasil jawaban responden dari variabel disiplin (Y).....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Daftar Pernyataan Kuesioner

Uji frekuensi variabel gaya kepemimpinan Kepemimpinan Demokratis (X1)

Uji frekuensi variabel Kompensasi (X2)

Uji frekuensi variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Uji Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Lampiran Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Lampiran Hasil Uji Validitas Kompensasi(X2)

Lampiran Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja(Y)

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Lampiran Hasil Uji Linieritas

Lampiran Hasil Uji Multikolinearitas

Lampiran Hasil Uji Heteroskedestisitas

Lampiran Hasil Uji Autokorelasi

Lampiran Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran Tabel Nilai Kritis Untuk Korelasi R Product – Moment

Table of F-statistics $P=0.05$

Lampiran Tabel Durbin-Watson (DW)

Lampiran Daftar Tabel t

Lampiran Daftar Tabel F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam era globalisasi ini dunia bisnis telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Perkembangan IPTEK yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan, salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan yaitu aspek Sumber Daya Manusianya (SDM).

Kelangsungan hidup dan perkembangan dari suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada baik buruknya pengelolaan keuangan perusahaan, pelayanan, promosi dan pemasaran serta tingkat kualitas produknya, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya dalam mengelola Sumber Daya Manusianya (SDM). Sumber Daya Manusianya (SDM) dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa Sumber Daya Manusianya (SDM) yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Sumber Daya Manusia adalah pemeran yang sangat utama dalam setiap perusahaan atau organisasi. Dimana keberhasilan suatu perusahaan itu sangat tergantung pada aspek-aspek manusianya, aspek Sumber Daya Manusiannya (SDM) menjadi pokok dari sistem pengendalian manajemen didalam suatu perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusiannya (SDM) yang berkualitas maka suatu perusahaan tidak akan maju atau berkembang, dimana Sumber Daya Manusiannya (SDM) itu merupakan suatu aset yang sangat utama dalam suatu perusahaan. Sumber Daya Manusiannya (SDM) yang profesional merupakan Sumber Daya Manusiannya (SDM) yang baik dan handal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang diberikan oleh atasan.

Keberadaan Sumber Daya Manusiannya (SDM) yang berkualitas merupakan faktor penting dari seluruh kegiatan perusahaan dari perencanaan sampai dengan evaluasi. Sebuah perusahaan harus dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal yang menjadi tujuan utama dari sebuah perusahaan atau organisasi, seperti halnya dengan PT. So Good Food.

PT. So Good Food pada awalnya bernama PT. Japfa OSI Food Industries yang merupakan joint venture antara OSI (Otto and Sons Corporation) Amerika dan PT. Japfa Comfeed Indonesia yang didirikan pada tahun 1997. Pada tahun 2003 terjadi perubahan struktur kepemilikan saham PT. Japfa OSI Food Industries, sehingga berganti nama menjadi PT. Japfa Santori Indonesia dan pada saat itu juga tidak bekerja sama dengan OSI. Dimana PT. So Good Food merupakan anak perusahaan dari PT. Japfa Santori Indonesia, Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri makanan yang telah tersertifikasi ISO 22000 : 2005.

Pada awalnya PT. So Good Food bekerja sama dengan PT. Ciomas Adisatwa, namun lambat laun pada tahun 2004 PT. So Good Food kemudian melepaskan diri dan melakukan proses produksi sendiri yang dilakukan oleh PT. So Good

Food. Sedangkan untuk alat-alat produksi masih milik bersama, namun pada tahun 2009 PT. So Good Food lepas secara keseluruhan dari PT. Ciomas Adisatwa.

Sadar akan perkembangan usaha yang semakin maju dan takut pangsa pasar di kuasai oleh pesaing sehingga PT. So Good Food membuka beberapa cabang diantaranya seperti Tangerang Banten, Semarang, Boyolali, Surabaya, Medan, Palembang, Lampung dan lain-lain. Dimana PT. So Good Food ini merupakan perusahaan yang mengelolah daging dan susu sapi menjadi berbagai produk diantaranya yaitu kornet, nugget, sosis, bakso, susu kemasan dan lain-lain.

Seperti halnya PT. So Good Food yang berada di cabang Lampung Yang beralamat di Jl. Raya Negeri Sakti Km 12 Kecamatan Gedong Tataan, Pesawaran, yang mengelolah daging ayam menjadi beberapa produk seperti nugget, sosis, bakso dan lain-lain. Untuk menghasilkan produk-produk tersebut PT. So Good Food menggunakan mesin-mesin yang canggih dan di jalankan oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan yang baik. Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran banyak melibatkan karyawan-karyawan atau Sumber Daya Manusia yang profesional, supaya dalam kegiatan operasionalnya bisa berjalan dengan lancar dan optimal. Dimana PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran memiliki tenaga kerja yang berstatus tetap dan kontrak, sehingga dalam penelitian ini memfokuskan pada kondisi yang di alami oleh karyawan tetap. Dengan jumlah karyawan tetap yang berjumlah 50 karyawan.

Didalam PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran disiplin kerja sangat diharapkan oleh perusahaan, karena disiplin itu salah satu bentuk dari tanggung jawab seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Rivai dalam Puput (2015), 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. Disiplin harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi akan menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, akan tetapi di PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran ini masih saja banyak karyawan tidak disiplin.

Di PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran mempunyai kriteria penilaian dari disiplin kerja antara lain yaitu sangat baik, baik dan buruk. Dari ketiga penilaian disiplin kerja karyawan tersebut memiliki kategori-kategori penilaian seperti penilaian disiplin kerja karyawan yang sangat baik dinilai dari karyawan yang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, karyawan yang giat bekerja, karyawan memakai pakaian baik dan sopan di tempat kerja, karyawan yang menggunakan SOP (standar operasional prosedur) dalam bekerja, karyawan yang pulang pada jam yang telah ditetapkan, dan selalu menambah jam waktu bekerja (lembur) jika di minta oleh atasan.

Sedangkan karyawan yang dinilai baik yaitu karyawan yang datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, karyawan memakai pakaian baik dan sopan di tempat kerja, karyawan yang menggunakan SOP (standar operasional prosedur) dalam bekerja, karyawan yang pulang pada jam yang telah ditetapkan, tetapi sulit dimintai waktu jika atasan meminta untuk menambah jam kerja (lembur). Untuk karyawan yang dinilai buruk yaitu karyawan yang sering terlambat datang ke kantor, tidak memperhatikan SOP (standar operasional prosedur) dalam bekerja, karyawan yang suka ngobrol sesama karyawan, dan pulang sebelum waktunya.

Berikut adalah data penelitian disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Disiplin Kerja Karyawan Pertriwulan tahun 2016
PT. So Good Food Cabang Lampung, Pesawaran

Penilaian Disiplin Kerja	Triwulan I	Triwulan II	Triwulan III	Triwulan IV
Sangat Baik	28	25	20	16
Baik	12	13	10	9
Buruk	10	12	20	25
Total Karyawan	50	50	50	50

Sumber: PT. So Good Food cabang Lampung

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa penilaian disiplin kerja karyawan dengan kategori sangat baik semakin menurun setiap triwulannya dan untuk kategori buruk semakin meningkat setiap triwulannya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan baik itu berupa organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis, gaya kepemimpinan dari setiap pemimpin perusahaan atau organisasi menjadi faktor penting yang menentukan kelangsungan atau keberlanjutan organisasi tersebut. Di dalam perusahaan atau organisasi bermacam-macam gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan atau pimpinan, seperti ada yang gaya kepemimpinan Otokratis, Militeristis, Paternalistis, Kharismatik, dan Demokratis. Dimana dalam PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran pemimpin atau atasannya selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, menerima masukan-masukan dari bawahannya. Sehingga atasan atau pimpinan dalam PT. So Good Food bisa dikatakan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Robbins dalam Indra (2016) gaya kepemimpinan demokratis

merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahannya.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa selalu ingin disiplin dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Setiap karyawan pasti menginginkan seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis yang mampu mengarahkan sumber daya manusianya dengan baik sehingga karyawan dalam bekerja akan merasa lebih nyaman dan bisa bekerja lebih optimal.

Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Dimana gaya kepemimpinan demokratis sangat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan suatu karyawan. Pengaruh yang positif ini tentu terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan tingkat disiplin suatu karyawan di suatu perusahaan atau organisasi.

Di dalam suatu perusahaan disiplin karyawan merupakan suatu harapan bagi perusahaan. Karena disiplin kerja karyawan juga akan dipengaruhi oleh kompensasi. Menurut Martoyo dalam Lijan (2016, p.218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun

tidak langsung (nonfinansial). Pemberian yang tepat dan sesuai akan berpengaruh positif terhadap ke disiplin karyawan dalam bekerja. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan akan lebih disiplin dalam bekerja sehingga semua pekerjaan akan selesai pada waktu yang telah di tentukan.

PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran sudah memberikan gaji pokok sesuai dengan Upah Minimum Provingi (UMP) dimana dalam setiap tahun nya mendapatkan kenaikan berkisaran 5-20%, selain gaji pokok pemberian uang makan dan uang transportasi sudah diberikan dimana uang makan dan uang transportasi ini mendapatkan kenaikan berkisaran 10-15% dalam satu tahunnya. Bahkan bonus akhir tahun, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, jaminan hari tua dan insentif sudah diberikan kepada karyawan PT. So Good Food. Dimana hampir semua nya terealisasikan oleh perusahaan untuk karyawan-karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI PADA KARYAWAN TETAP PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG, PESAWARAN”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas bisa dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran?

3. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan disiplin kerja karyawan.

3. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian di PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

4. Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dilakukan bulan November 2016 sampai Maret 2017.

5. Ruang Lingkup Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan Disiplin Kerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian dalam penulisan skripsi berikut ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Merupakan salah satu ilmu pengetahuan tambahan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh diwaktu kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi-informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan perusahaan, selain itu diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan dalam membuat suatu strategi-strategi yang baik dan terarah untuk mengelolah perusahaan yang akan datang secara efektif dan efisien serta mengetahui pentingnya gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja Karyawan.

3. Bagi Fakultas:

Menambah referensi bacaan dan menambah wawasan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah suatu pola dalam menyusun skripsi untuk memperoleh gambaran secara garis besar bab demi bab. Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari penelitian ini. Penulisan skripsi ini akan terbagi dalam beberapa bagian dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat dilakukannya penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan landasan teori yang digunakan sebagai dasar analisis penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis .

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metode yang digunakan dalam penyelesaian masalah penelitian, seperti jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrumen, uji persyaratan analisis data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil uji persyaratan instrumen, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis serta pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil pembahasan pada bab IV)

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Dalam suatu perusahaan atau organisasi banyak hal yang di perhatikan perusahaan untuk menilai suatu karyawan nya salah satu nya dari faktor kedisiplinan karyawan, karena karyawan yang baik akan menunjukkan kedisiplinan yang baik terhadap perusahaan atau organisasi.

2.1.1 Definisi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik

Disiplin kerja merupakan dua kata yang memiliki pengertian sendiri-sendiri, pengertian disiplin menurut para ahli sebagai berikut :

1. Menurut Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.334), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam orgganisasi
2. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.334), disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan tentang “Perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suat tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “Perintah”
3. Menurut Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.334), disiplin merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedomana-pedoman organisasi.

Berdasarkan ketiga konsep diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para pegawai.

Sementara itu, kata kedua adalah “kerja” sebagai kata dasar pada kata “pekerjaan” pengertian dari kerja sebagai berikut :

1. Menurut Taliziduhu Ndraha dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.335), kerja adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut. Kerja diartikan sebagai proses penciptaan atau pembentukan nilai barupada suatu unun sumber karya, pengubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.
2. Menurut Muchdarsyah Sinungan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.335), kerja disamping untuk memenuhi kebutuhan hidup, juga mempunyai nilai terhadap lingkungan kerja/perusahaan dan masyarakat luas.

Sebenarnya, kata “Pekerjaan” mempunyai berbagai tafsiran yang demi kejelasan dan ketepatan memerlukan definisi yang teliti. Akan tetapi, untuk mendapatkan definisi yang tepat, ada istilah-istilah tambahan tertentu harus ditegaskan secara formal. Dalam suatu pekerjaan, terdapat berbagai tugas yang menjelaskan usaha apa dan bagaimana manusia melakukan usaha tersebut untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam Puput (2015) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Rivai dalam Puput (2015), 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. Untuk menjamin semua tugas dapat terlaksana dengan baik di perlukan kesadaran dan kemampuan yang maksimal dari setiap individu. Tanpa kedisiplinan, tujuan yang hendak dicapai akan sulit terealisasi serta akan timbul banyak hal yang menghalangi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam proses pelaksanaan kegiatan perusahaan diperlukan unsur kedisiplinan atau biasa disebut disiplin kerja agar dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dapat berjalan tepat waktu, efektif, dan efisien. Pentingnya kedisiplinan kerja juga dijelaskan Hasibuan dalam Puput (2015) “disiplin harus di tegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya“. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi akan menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan/instansi dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai.

Berdasarkan dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi

tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

2. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.339) tujuan utama tindakan disiplin kerja adalah memastikan bahwa perilaku-prilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Sebagai contoh, apabila seorang pegawai terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Akan tetap, apabila secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat akan berpengaruh signifikan pada produktifitas kerja, dan moral pegawai lainnya.

Dalam hal ini, pimpinan harus menyadari bahwa tindakan pendisiplinan dapat merupakan kekuatan positif bagi organisasi apabila diterapkan secara konsisten dan berkeadilan. Sementara itu, tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara supervisor dengan bawahannya. Disiplin yang berlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya.

Menurut Hani Handoko dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.340), berpendapat bahwa pendisiplin untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang

akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Sementara itu, sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif yang bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, antipati atau kelesuan dan ketakutan pada penyelia.

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.340), menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhnya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja, adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain sebagai berikut :
 - a. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif dan dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Dalam artian setelah pendisiplinan tersebut, kinerja akan membaik jika ha tersebut dapat berjalan dengan konsisten, dimungkinkan yang bersangkutan memperoleh promosi dan kenaikan gaji.

2.1.3 Faktor-Faktor Dari Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.356) faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinana pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.356-358) pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. apabila kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.2 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau karyawan. Menurut Kartono dalam Iqbal (2013) Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik sehingga karyawan akan lebih optimal dan disiplin dalam bekerja. Kekuatan kepemimpinan ini terletak pada dimana kesatuannya yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut.

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Indah (2015) Gaya

kepemimpinan demokratis adalah menempatkan manusia sebagai faktor utama terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi.

Menurut Syafi'ie dalam Mardiana (2014) mengemukakan Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan yaitu cara dan irama seorang pemimpin pemerintahan dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, begitu juga antara bawahan dibagi tugas secara merata dan adil, kemudian pemilihan tugas tersebut dilakukan secara terbuka, antar bawahan dianjurkan berdiskusi tentang keberadaannya untuk membahas tugasnya, baik bawahan yang terendah sekali pun boleh menyampaikan saran serta diakui haknya, dengan demikian dimiliki persetujuan dan konsensus atas kesepakatan bersama. menurut Inu Kencana dalam Mardiana (2014) Gaya Demokratis adalah cara dan irama seseorang pemimpin pemerintah dalam menghadapi bawahan dan masyarakatnya dengan memakai metode pembagian tugas dengan bawahan, antar bawahan tugas tersebut dibagi secara adil dan merata. Menurut Sondang P Siagian dalam Mardiana (2014) Tipe yang Demokratik adalah Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional. Perilakunya mendorong para bawahannya menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Dengan sungguh-sungguh ia mendengarkan pendapat, saran dan bahkan kritik orang lain terutama bawahannya.

Menurut Thoha (2007, p.64) gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hubungan dengan perilaku pemimpin ini, terdapat beberapa hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni perilaku mendukung dan mengarahkan. Perilaku mengarahkan dapat dilakukan

sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi suatu arah dengan bawahannya. Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin tersebut melibatkan diri dalam komunikasi dua arah seperti mendengar dan interaksi. Kedua kegiatan ini merupakan hal yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin pada umumnya, sehingga dapat disebut sebagai dasar gaya kepemimpinan.

Gaya Kepemimpinan Demokratis, yaitu gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan saat ada masalah. Selain itu pimpinan juga memberikan gambaran dan bimbingan yang efisien tentang tugas yang akan diberikan kepada bawahannya. Lebih dari itu seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis akan menggunakan jabatan dan kekuatan pribadinya untuk memaksimalkan potensi yang ada pada bawahannya sehingga baik karyawan maupun perusahaan dapat berkembang bersama-sama.

Menurut Ranupandojo dan Husnan dalam Indah (2015) dalam proses pengambilan keputusan gaya kepemimpinan demokratis menggunakan *bottom up* (dari bawah ke atas). Bawahan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat tetapi tetap pemimpin yang mengambil keputusan. Menggunakan gaya kepemimpinan demokratis cenderung berorientasi pada pegawai sehingga jika di dalam perusahaan terjadi masalah, bawahan memberi pendapat kemudian di diskusikan dan pemimpin yang akan mengambil keputusan.

Gaya kepemimpinan demokratis banyak dinilai merupakan gaya kepemimpinan yang paling ampuh untuk membawa kesuksesan perusahaan. Menurut Harold Kontz dalam Hanna (2015), seorang pemimpin dalam kepemimpinan gaya demokratis ini tidak banyak menggunakan

kekuasaannya, melainkan memberikan kesempatan sebanyak-banyaknya kepada bawahan untuk mandiri dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pemimpin seperti ini akan bergantung pada bawahan mereka untuk menetapkan sendiri tujuan dan cara bawahan dalam hal pencapaian tujuan perusahaan, dan tugas pemimpin adalah menjalin komunikasi baik dengan bawahannya untuk memberikan informasi yang dibutuhkan seorang karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya di dalam perusahaan untuk pencapaian tujuan dari perusahaan.

Menurut Robbins dalam Indra (2016) gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Di samping itu, dalam mengambil sebuah keputusan, pemimpin selalu bermusyawarah dan berkonsultasi dengan orang-orang bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan dengan gaya ini cenderung menghargai setiap potensi yang dimiliki individu dan mau mendengarkan bawahan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerjasama dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.

2.2.2 Gaya Kepemimpinana Demokratis Yang Efektif

Kepemimpinan demokratis bisa dikatakan efektif menurut Kartono dalam Iqbal (2013) adalah dengan pertanda sebagai berikut:

1. Organisasi dengan seluruh bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor.

2. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan semua orang menyadari tugas serta kewajiban sehingga merasa puas dan aman menyangkut tugasnya.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran seluruh aspek dalam kelompok atau organisasi tersebut.
4. Dengan keadaan seperti pemimpin demokratis bisa dikatakan sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama demi mencapai tujuan dengan jiwa kelompok dan situasi yang ada.

Bisa dikatakan kepemimpinan demokratis adalah menitik beratkan terhadap aktivitas yang dilakukan kelompok menjadi sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan kelompok yang ditargetkan. Dengan ini juga bisa digambarkan kalau pemimpin tersebut sadar bahwa pemimpin tersebut tidak bisa sendiri dalam menjalankan organisasi tersebut. Pemimpin tersebut membutuhkan dukungan dan partisipasi dari bawahan. Perlu dapat penghargaan dan dorongan dari atasan, dan butuh mendapatkan support atau dukungan moral dari teman yang memiliki posisi yang sama dengannya.

2.2.3 Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Robbins dalam Indra (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa ciri gaya kepemimpinan demokratis yang membedakan dengan gaya kepemimpinan lain yaitu sebagai berikut:

1. Semua kebijakan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan pemimpin.
2. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan jika dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
4. Lebih memperhatikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi
5. Menekankan dua hal yaitu bawahan dan tugas.

6. Pemimpin adalah objektif dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.

2.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Siagian dalam Indra (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut:

1. Pengawasan dilakukan secara wajar.
2. menghargai ide dari bawahan.
3. memperhitungkan perasaan bawahan.
4. perhatian pada kenyamanan kerja bawahan.
5. menjalin hubungan baik dengan bawahan.
6. bisa beradaptasi dengan kondisi.
7. teliti dengan keputusan yang akan diambil.
8. bersahabat dan ramah.
9. memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan.
10. komunikasi yang baik dengan bawahan.
11. pengambilan keputusan bersama.
12. mendorong bawahan meningkatkan keterampilan.

2.3 Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja kerasnya dan semakin disiplin dalam bekerja untuk memberikan tenaga atau pikirannya terhadap perusahaan oleh karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

2.3.1 Definisi Kompensasi

Menurut Martoyo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial).

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.218) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa ataupun balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara itu, Werther dan Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.218-219) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menurut Panggabean dalam Suparno Eko Widodo (2015, p.154) kompensasi juga dengan penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Bejo Siswanto dalam Suparno Eko Widodo (2015, p.155) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi. Menurut Nawawi dalam Suparno Eko Widodo (2015, p.154) mengatakan kompensasi bagian organisasi berarti penghargaan atau

ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan-kegiatan yang disebut bekerja.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Menurut Samsuddin dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.225) fungsi dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
2. Penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien seefektif mungkin.
3. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi . artinya sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara itu, Werther dan Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.225-226) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh beberapa faktor dibawah ini yaitu sebagai berikut:

1. Memperoleh pegawai yang berkualitas. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar atau calon karyawan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
3. Manajemen keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal

mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerja yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadaan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar.
6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis Sumber Daya Manusia (SDM), manajemen operasi dan para pegawai lainnya.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi Sumber Daya Manusia (SDM) optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

Kompensasi haruslah memberikan dampak positif baik bagi pegawai maupun bagian organisasi. Oleh karena itu, tujuan kompensasi selain yang dikemukakan diatas terdapat juga tujuan dari kompensasi seperti di tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Tujuan Kompensasi

No	Tujuan	Penjelasan
1	Ikatan kerja sama	Pemberian kompensasi akan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara pengusaha dengan pegawai dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan pegawai saling membutuhkan. Setiap pegawai atau karyawan pasti membutuhkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
2	Kepuasan kerja	Pegawai bekerja dengan mengeraahkan kemmpuan, pengetahuan, keterampilan,waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapain tujuan organisasi. Oleh karena itu pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah di berikan oleh pegawai tersebut sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai.
3	Pengadaan pegawai	Pengadaan pegawai akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik. Dengan program pemberian kompensasi yang menarik maka calon pegawai yang berkualitas baik dengan kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan muncul, sesuatu dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi.
4	Motivasi	Kompensai yang layak akan memberikan rangsangan, serta mitivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi bagi pegawai, organisasi biasanya memberikan insentif berupa uang dan insentif lainnya.
5	Menjamin	Kompensasi yang baik akan menamin terjadinya

	keadilan	<p>keadilan antar pegawai dalam organisasi. Pembagian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan baik internal maupun eksternal:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Keadilan internal, berkaitan dengan pembayaran kompensasi yang dihubungkan dengan nilai-nilai reatif dari jabatan, tugas dan kinerja pegawainya. b. Keadilan eksternal, berkaitan dengan pembayaran bagi pegawai pada tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh pegawai lainnyayang bekerja diorganisasi lain. Dengan memberikan kompensasi yang seperti itu, akan lebih menjamin stabilitas pegawai.
6	Disiplin	<p>Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Pegawai akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Pegawai juga akan menyadari, seta mentaati peraturan-perturan yang berlaku dalam organisasi. Perilaku disiplin pegawai ditampilkan sebagai bentuk wujud terimakasih pegawai terhadap organisasi atas kompensasi yang telah mereka diterima.</p>
7	Pengaruh serikat buruh	<p>Keberadaan oerorganisasi tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh dan serikat pegawai. Serikat-serikat tersebut akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan organisasi bagi pegawai.</p>
8	Pengaruh pemerintah	<p>Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi pegawai. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan,</p>

		yang intiny untuk melindungi pegawai, sekaligus mendorong investasi dari para pengusaha agar mau menamankan modalnya.
--	--	---

Sumber: Werther dan Davis dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.225)

2.3.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Berdasarkan Bentuknya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik maupun psikologis dimana orang tersebut bekerja cari dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat, dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna berhubungan dengan pekerjaan.

2. Kompensasi Berdasarkan Cara Pemberinnya.

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi, kompensasi finansial tidak langsung, yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat) dan cuti.

Berikut ini, diuraikan kompensasi menurut berbagai pakar. Menurut mulyadi dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.222-p.223) kompensasi dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu sebagai berikut :

1. Kompensasi Intrinsik

Kompensasi intrinsik yaitu kompensasi berupa rasa puas diri yang diperoleh pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Misalnya, dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri pegawai, serta mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik.

2. Kompensasi Eksentrik

Kompensasi eksentrik yakni kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

2.3.4 Metode Kompensasi

Program dalam pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting bagi organisasi maupun pegawai. Program ini akan memberikan gambaran sejauh mana organisasi berkepentingan terhadap pegawai dan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi. Menurut Lijan Poltak Sinambela (2016, p.233) dalam pemberian kompensasi dapat digunakan beberapa metode yaitu sebagai berikut:

1. Metode Tunggal

Metode tunggal ialah metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang ditempuh pegawai. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

2. Metode Jamak

Metode Jamak adalah metode dalam pemberian gaji pokok berdasarkan atas beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sift pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Berikut ini tiga cara pemberian kompensasi menurut metode jamak yaitu sebagai berikut:

a. Pemberian kompensasi berdasarkan jangka waktu

Dalam sistem waktu, besarn kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu atau bulan. Dalam sistem waktu ini, administrasi pengupahan relatif mudah karena dapat diterapkan kepada semua pegawai.

b. Pemberian kompensasi berdasarkan satuan produksi

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pegawai, seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem ini besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan pada banyaknya hasil yang diberikan, bukan pada lamanya waktu pengerjaan.

c. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan

Sistem borongan adalah cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerja dan lamanya pekerjaan dilakukan. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, seperti lama mengerjakannya, serta berapa banya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Dalam sistem ini, pegawai bisa mendapatkan kompensasi besar atau kecil tergantung pada kecermatan kalkulasi mereka atas pekerjaan.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Berbagai faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2014, p.127-p.129). yaitu sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerja (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup didaerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika perekonomian kurang maju maka tingkat kompensasi rendah, karena terdapat banyak pengangguran (*disquashed unemployment*).

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, keselamatan) kecil, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.

2.3.6 Indikator Kompensasi

Menurut Umar dalam Sudarmin (2016) indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberian pekerja kepada pegawai, yang menerimanya bersifat rutin dan bersifat setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, tingkat kedisiplinannya baik, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan di atas pembayaran normal.

6. Pengobatan

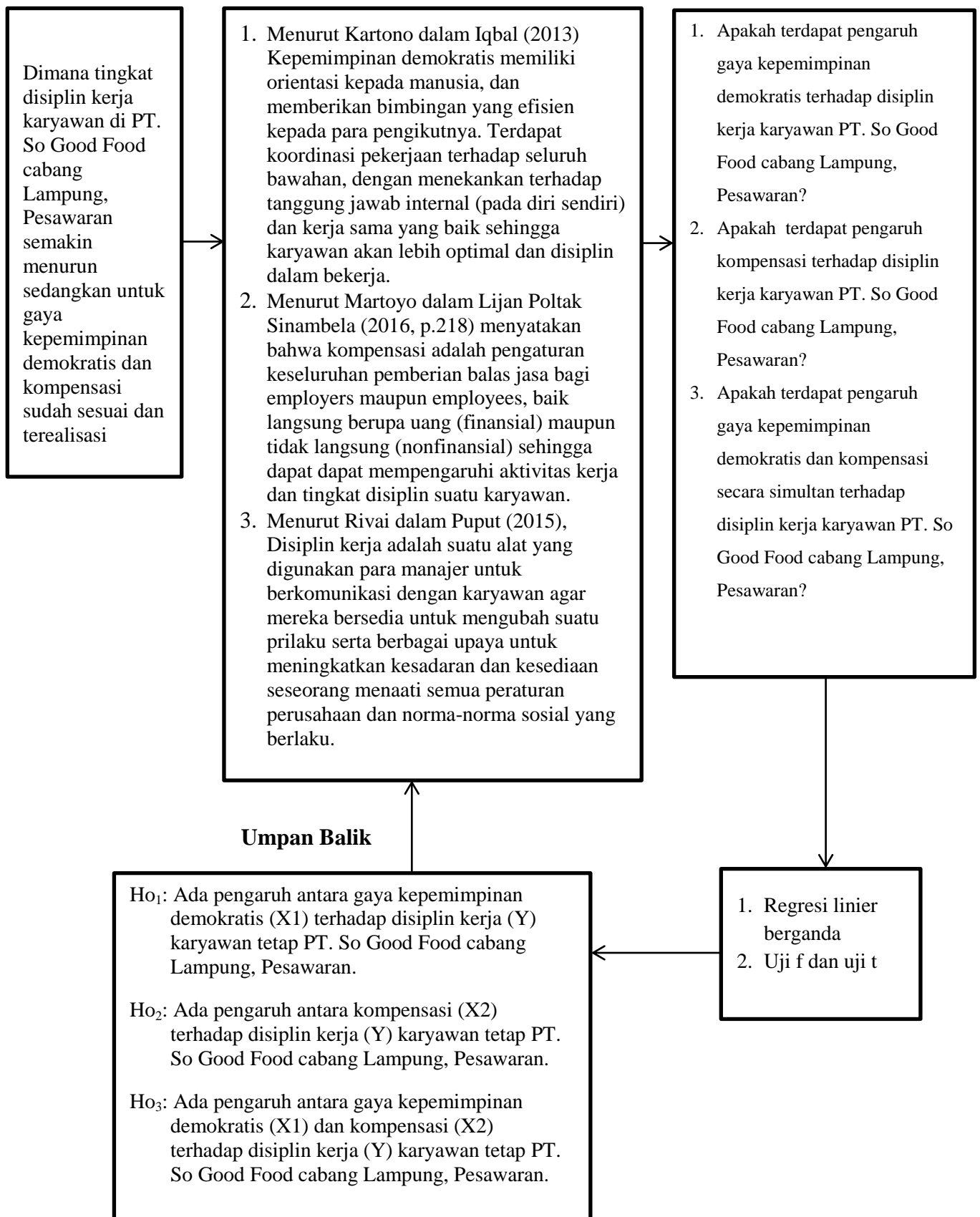
Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

7. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

2.4 Kerangka Pemikiran

Agar lebih jelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, maka dalam melakukan penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang tertera didalam gambar 2.1 dibawah ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p.64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Menurut Kartono dalam Iqbal (2013) Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik sehingga karyawan akan lebih optimal dan disiplin dalam bekerja. Kekuatan kepemimpinan ini terletak pada dimana kesatuannya yang menjadi kekuatan dalam menjalankan organisasi tersebut.

Ho₁ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan tetap PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

2.5.2 Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Kompensasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin disuatu organisasi atau perusahaan. Menurut Martoyo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial) sehingga dapat dapat mempengaruhi aktivitas kerja dan tingkat disiplin suatu karyawan. Apabila dikelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai maka pegawai yang ada saat ini sangat

mungkin akan meninggalkan organisasi dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pagawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Ho₂ : Terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan tetap PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

2.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Dan Kompensasi (X2) Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Ho₃ : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap disiplin kerja (Y) karyawan tetap PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey dan Kuesioner. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel independen terhadap variabel dependen.

3.2 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam proses penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut Wiratna (2015, p.89) Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus dan panel atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.

3.2.2 Data sekunder

Menurut Wiratna (2015, p.89) data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini untuk dapat mengumpulkan data secara lengkap, maka digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Wawancara

Menurut Wiratna (2015, p.94) wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapatkan data yang valid dan detail.

2. Kuesioner

Menurut Wiratna (2015, p.94) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala ordinal (1,2,3,4,5). Dalam skala ordinal, Kuesioner yang digunakan adalah Kuesioner pilihan dimana dalam setiap pertanyaan disediakan 5 jawaban, jawaban yang mendukung pertanyaan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pertanyaan diberi penilaian rendah.

- 1) Kategori sangat setuju (SS) = 5
- 2) Kategori setuju (S) = 4
- 3) Kategori kurang setuju (KS) = 3
- 4) Kategori tidak setuju (TS) = 2
- 5) Kategori sangat tidak setuju (STS)= 1

3.4 Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p.80) bahwa 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 kesimpulan. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. So Good Food cabang Lampung, Pesawaran yang berjumlah 50 karyawan tetap.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016, p.38) Variabel Penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dimana variabel yang digunakan dalam penelitian penulis adalah Gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) sebagai variabel bebas (Independen). Serta disiplin kerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (Dependen).

1. Variabel Bebas (*independent Variable*)

Menurut Sugiyono (2016, p.39) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2).

2. Variabel terikat (*dependent variable*)

Menurut Sugiyono (2016, p.39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah disiplin kerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel Operasional Variabel

Tabel 3.1

Variabel	Definisi konsep	Definisi oprasional variabel	Indikator	skala
Gaya kepemimpinan Demokratis (X1)	Menurut Kartono dalam Iqbal (2013) Kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik sehingga karyawan akan lebih optimal dan disiplin dalam bekerja.	Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerjasama dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan dilakukan secara wajar. 2 Menghargai ide dari bawahan. 3 Memperhitungkan perasaan bawahan. 4 Perhatian pada kenyamanan kerja bawahan. 5 Menjalin hubungan baik dengan bawahan. 6 Bisa beradaptasi dengan kondisi. 7 Teliti dengan keputusan yang akan diambil. 8 Bersahabat dan ramah. 9 Memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan. 10 Komunikasi yang baik dengan bawahan. 11 Pengambilan keputusan bersama. 12 Mendorong bawahan 	Ordinal

			meningkatkan keterampilan.	
Kompensasi (X2)	Menurut Martoyo dalam Lijan Poltak Sinambela (2016, p.218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (nonfinansial) sehingga dapat dapat mempengaruhi aktivitas kerja dan tingkat disiplin suatu karyawan.	Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi 	Ordinal
Disiplin Kerja (Y)	Menurut Rivai dalam Puput (2015), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk	Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan. 2. Teladan pimpinan. 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat (pengawasan melekat) 6. Sanksi hukuman 7. Ketegasan 	Ordinal

	mengubah suatu perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.	8. Hubungan kemanusiaan	
--	---	--	-------------------------	--

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini penulis mengukur variabel (X1) yaitu gaya kepemimpinan demokratis, variabel (X2) yaitu kompensasi dan variabel (Y) adalah disiplin kerja. Uji persyaratan instrumen peneliti menguji Validitas dan Reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut sugiyono (2009, p.177) validitas digunakan untuk mengukur seberapa cermat tes kuesioner tersebut benar-benar mencerminkan variabel yang dapat di ukur, pada dasarnya uji validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah setiap butir instrumen benar-benar mengungkapkan indikator yang diteliti. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada Karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Hipotesis:

Ho: data bersifat tidak valid

Ha: data bersifat valid

Kriteria pengujian:

1. Apakah $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a
Apakah $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 ditolak haditolak
2. Apabila probabilitas $sig < 0,05$ Maka H_0 ditolah dan H_a diterima
Apabila probabilitas $sig .> 0,05$ Maka H_0 ditolah dan H_a diterima

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono (2009, p.183) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur dan memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang mana, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner tersebut.

Uji reliabilitas pada peneliti ini , menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan batuan progream SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks korelasi:

Tabel 3.2 daftar interprestasi nilai r alpha indeks korelasi:

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.250)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari peneliti ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan linieritas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari :

3.8.1 Uji Linieritas

Uji liniertitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Rumus Hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Adapun kriteria pengambil keputusan yaitu:

Jika probabilitas (sig.)>0,05 maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.)<0,05 maka Ho ditolak.

Atau

Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak

Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima

3.8.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Dan untuk pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antara variabel. Uji multikolinearitas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

Prosedur pengujian:

1. Jika $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinearitas
2. Jika nilai tolerace $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas
Jika nilai tolerace $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas

3.8.3 Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedestisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedestisitas yaitu adanya ketidaksamaan varia dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedestisitas. Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi spearman. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji koefisien korelasi spearman's rho. Adapun yang akan dinyatakan sebagai berikut:

Rumusan Hipoteisi:

Ho :Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai multak dari residual.

Ha :Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai multak dari residual.

3.8.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik, autokorelasi yaitu terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

1. H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara pengamatan.
 H_a : terjadi adanya autokorelasi diantara pengamatan.
2. Jika nilai statistik Durbin-Watson mendekati angka 2, maka H_0 diterima
Jika nilai statistik Durbin-Watson tidak mendekati angka 2, maka H_0 ditolak
3. Pengujian autokorelasi dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program And Service Solution*).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali dalam Wiratna (2015, p.227) analisis regresi linier berganda bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS (*Statistical Program And Service Solution*). Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : Disiplin karyawan

X_1 :Gaya kepemimpinan demokratis

X_2 : Kompensasi

α :Konstanta

b_1 :koefisien regresi variabel pengaruh gaya kepemimpinan demokratis

b_2 : koefisien regresi variabel pengaruh kompensasi

Rumusan Hipotesis

H_0 : tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

H_a : ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (Sig) < 0.05 (Alpha) maka H_0 ditolak

Jika probabilitas (Sig) > 0.05 (Alpha) maka H_0 diterima

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi, yaitu pengujian hipotesis melalui uji t pada peneliti ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y), kompensasi (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y), dalam perhitungan menggunakan bantuan program SPSS. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi variabel X terhadap variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusan

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan dk $n-2$, maka H_0 ditolak
Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan dk $n-2$, maka H_0 diterima
2. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak
Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0 : Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

H_a : Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

2. Pengaruh kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y)

Hipotesis:

H_0 : Pengaruh kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

H_a : Pengaruh kompensasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

3.10.2 Uji F

Uji F: Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

Hipotesis:

H_0 = Gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

H_a = Gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db_1 = k$ dan $db_2 = n - k - 1$
3. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

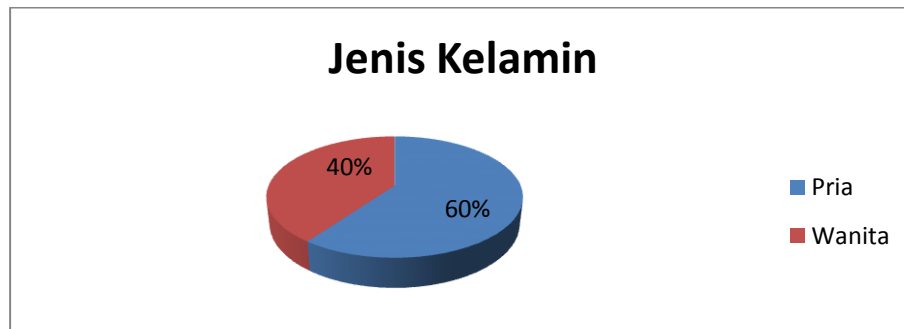
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan tetap PT. So Good Food cabang lampung, pesawaran dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Berdasarkan teknik tersebut dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya yang terlalu kecil. Maka di ambil 50 responden yang berstatus karyawan tetap PT. So Good Food cabang lampung, pesawaran. Adapun gambaran mengenai sampel penniselitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	jumlah	Persentase (%)
1	Pria	30	60
2	wanita	20	40
Total		50	100



Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1 dan diagram diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin berjumlah 30 orang (60%) dan responden dengan jenis kelamin wanita berjumlah 20 orang (40%). Dengan demikian dapat diartikan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh sampel berjenis kelamin pria dengan jumlah 30 orang atau 60% dari keseluruhan sampel berjumlah 50 orang (100%).

4.1.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel yang disebar kepada 50 orang responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

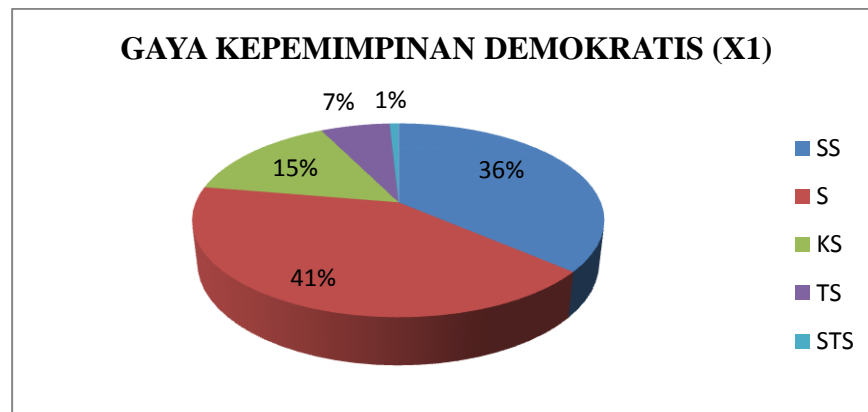
No	Pernyataan	jawaban										Total	
		SS (5) %		S (4) %		KS (3) %		TS (2) %		STS (1) %		F	%
1	Q1	20	40	19	38	6	12	4	8	1	2	50	100
2	Q2	21	42	16	32	10	20	3	6	0	0	50	100
3	Q3	14	28	28	56	2	4	4	8	2	4	50	100
4	Q4	26	52	15	30	6	12	2	4	1	2	50	100
5	Q5	15	30	22	44	12	24	1	2	0	0	50	100
6	Q6	17	34	23	46	6	12	3	6	1	2	50	100
7	Q7	20	40	20	40	6	12	4	8	0	0	50	100
8	Q8	18	36	22	44	6	12	4	8	0	0	50	100

9	Q9	20	40	21	42	6	12	3	6	0	0	50	100
10	Q10	17	34	21	42	8	16	4	8	0	0	50	100
11	Q11	13	26	21	42	13	26	3	6	0	0	50	100
12	Q12	17	34	20	40	9	18	4	8	0	0	50	100

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan demokratis yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 3 yaitu dalam mengambil tindakan pimpinan selalu memperhitungkan perasaan bawahannya, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi dengan nilai frekuensi 28 (56%) menjawab setuju dan pernyataan nomor 4 yaitu pimpinan selalu memperhatikan pada kenyamanan kerja bawahan dengan jumlah responden yang menilai sangat setuju yaitu sebanyak 26 (52%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Gambar 4.1 diagram hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1)



Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan gambar diagram 4.1 di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 41%.

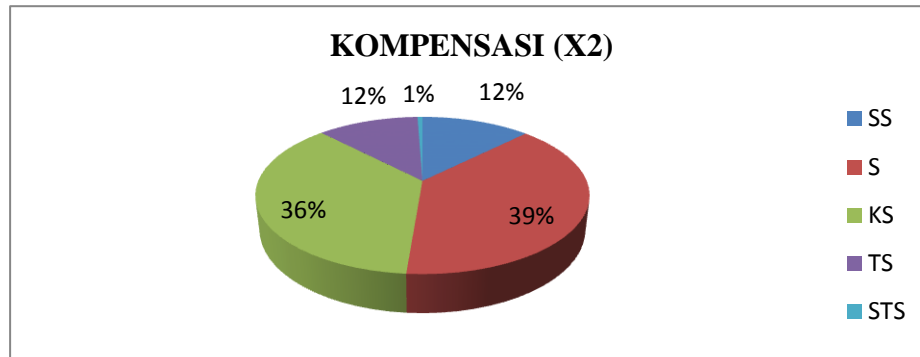
Tabel 4.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	jawaban										Total	
		SS (5) %		S (4) %		KS (3) %		TS (2) %		STS (1) %		F	%
1	Q1	2	5	4	8	25	50	17	34	2	4	50	100
2	Q2	4	8	6	12	25	50	15	30	0	0	50	100
3	Q3	6	12	23	46	16	32	5	10	0	0	50	100
4	Q4	7	14	23	46	18	36	2	4	0	0	50	100
5	Q5	11	22	20	40	17	34	2	4	0	0	50	100
6	Q6	9	18	21	42	19	38	1	2	0	0	50	100
7	Q7	12	24	19	38	16	32	3	5	0	0	50	100
8	Q8	7	14	26	52	14	28	3	6	0	0	50	100
9	Q9	9	18	18	36	19	38	4	8	0	0	50	100
10	Q10	9	18	15	30	23	46	3	6	0	0	50	100
11	Q11	6	12	27	54	13	26	4	8	0	0	50	100
12	Q12	5	10	27	54	14	28	4	8	0	0	50	100
13	Q13	0	0	18	36	21	42	11	22	0	0	50	100
14	Q14	1	2	24	48	15	30	8	16	2	4	50	100

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel kompensasi (X2) yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 11 yaitu tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi dengan nilai frekuensi 27 (54%) menjawab setuju dan pernyataan nomor 12 yaitu pengobatan sesuai lama bekerja dengan jumlah responden yang menilai setuju yaitu sebanyak 27 (54%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Gambar 4.2 diagram hasil jawaban responden dari variabel kompensasi (X2)



Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan gambar diagram 4.2 di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variabel kompensasi (X2), dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 39%.

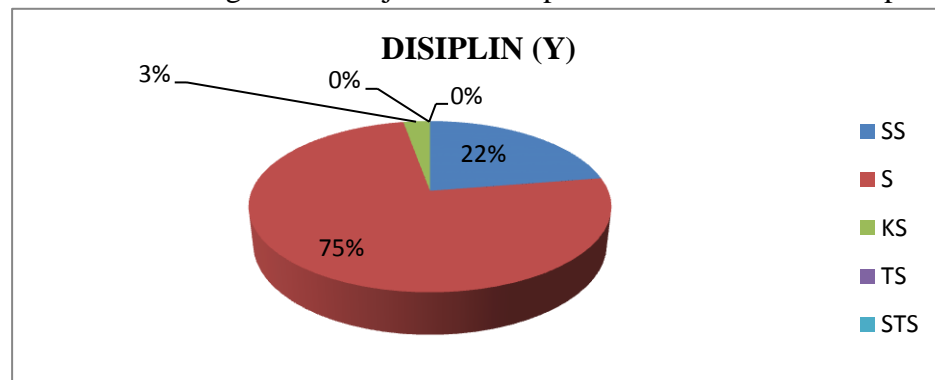
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin (Y)

No	Pernyataan	jawaban										Total	
		SS (5) %		S (4) %		KS (3) %		TS (2) %		STS (1) %		F	%
1	Q1	5	10	45	90	0	0	0	0	0	0	50	100
2	Q2	17	34	33	66	0	0	0	0	0	0	50	100
3	Q3	3	6	44	88	3	6	0	0	0	0	50	100
4	Q4	3	6	39	78	8	16	0	0	0	0	50	100
5	Q5	19	38	31	62	0	0	0	0	0	0	50	100
6	Q6	7	14	43	86	0	0	0	0	0	0	50	100
7	Q7	3	6	41	82	6	12	0	0	0	0	50	100
8	Q8	15	30	35	70	0	0	0	0	0	0	50	100
9	Q9	17	34	33	66	0	0	0	0	0	0	50	100
10	Q10	13	26	37	74	0	0	0	0	0	0	50	100
11	Q11	8	16	42	84	0	0	0	0	0	0	50	100
12	Q12	25	50	25	50	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, bisa dilihat bahwa pada variabel disiplin yang dinyatakan dalam pernyataan nomor 1 yaitu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan, dimana dalam pernyataan ini mendapatkan tanggapan tertinggi dengan nilai frekuensi 45 (90%) menjawab setuju dan pernyataan nomor 3 yaitu atasan selalu memberi tahu mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku, dengan jumlah responden yang menilai setuju yaitu sebanyak 44 (88%). Hasil olahan yang lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Gambar 4.3 diagram hasil jawaban responden dari variabel disiplin (Y)



Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan gambar diagram 4.3 di atas dapat diketahui hasil jawaban responden dari variabel disiplin (Y), dimana jawaban responden yang tertinggi yaitu setuju, dengan jumlah responden yang menjawab setuju yaitu 75%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 0,05$ yang dilakukan pada 12 pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1), 14 pertanyaan untuk variabel kompensasi (X2) dan 12 pertanyaan untuk variabel disiplin (Y) dalam kuesioner yang disebar pada 50 responden. Dengan menggunakan 50 responden, diperoleh harga kritis

dari r *product moment* yaitu sebesar 0,279. Uji validitas untuk menghitung data proses pengujian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Hasil pengujian validitas menggunakan teknik korelasi *product moment*.

- a. Jika nilai r hitung lebih besar ($>$) dari nilai r tabel maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan, atau
- b. Jika nilai r hitung lebih kecil ($<$) dari nilai tabel r maka item kuesioner dinyatakan valid dan dapat dipergunakan.

Berdasarkan pengolahan data diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,896	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 2	0,817	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 3	0,622	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 4	0,573	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 5	0,792	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 6	0,459	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 7	0,892	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 8	0,895	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 9	0,821	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 10	0,918	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 11	0,768	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid
Pertanyaan 12	0,870	0,279	r hitung $>$ r tabel	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, hasil uji dari semua pertanyaan variabel X1 didapat semua nilai r hitung $>$ r tabel, artinya semua butir pertanyaan semuanya

valid dan memenuhi syarat kevalitan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,511	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,526	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,690	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,727	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,725	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,577	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 7	0,787	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	0,806	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	0,715	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 10	0,639	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 11	0,758	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 12	0,599	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 13	0,528	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 14	0,559	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, hasil uji dari semua pertanyaan variabel X2 didapat semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua butir pertanyaan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalitan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	kondisi	keterangan
Pertanyaan 1	0,708	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 2	0,661	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 3	0,662	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 4	0,748	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 5	0,698	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 6	0,652	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 7	0,648	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 8	0,653	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 9	0,699	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 10	0,541	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 11	0,578	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pertanyaan 12	0,603	0,279	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil uji dari semua pertanyaan variabel Y didapat semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, artinya semua butir pertanyaan semuanya valid dan memenuhi syarat kevalitan instrumen. Hasil olah lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20. Hasil uji reliabilitas setelah dibandingkan di daftar interpretasi r dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8 Daftar Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Korelasi

Koefisien r	Reliabilitas
0,80 – 1,000	Sangat tinggi
0,60 – 0,799	Tinggi
0,40 – 0,599	Sedang
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2009, p.250)

Berdasarkan tabel 4.8 ketentuan reliabel diatas,maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	0,939	Sangat Tinggi
Kompensasi (X2)	0,896	Sangat Tinggi
Disiplin (Y)	0,874	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 dikonsultasikan pada daftar interpretasi koefisien r, maka dapat diartikan bahwa pemberian gaya kepemimpinan demokratis (X1) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,939 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi, variabel kompensasi (X2) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,896 memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan variabel disiplin (Y) dengan nilai r Alpha (*Cronbach Alpha*) sebesar 0,874 juga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Dimana hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji selanjutnya adalah uji linieritas, uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak, jika akan menggunakan model regresi linier. Proses pengujian ini menggunakan program SPSS 20 dan menggunakan *test of linearity*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Melihat nilai signifikansi pada output SPSS :
 - a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan signifikansi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)
 - b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan signifikansi antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)

2. Melihat F hitung dan F tabel :
 - a. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)
 - b. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka kesimpulannya adalah tidak terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X)

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) Dan Disiplin (Y)

Variabel	Sig	Alpha	F hitung	F tabel 19.29	kondisi	keterangan
X1 dan Y	0,723	0,05	0,768	1,96	Sig > alpha atau F hitung < F tabel	Linear

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh sig yaitu 0,723 sehingga $0,723 > 0,05$ atau $F \text{ hitung } 0,768 < F \text{ tabel } 1,96$, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen disiplin (Y) terhadap variabel independen gaya kepemimpinan demokratis (X1). Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Kompensasi (X2) Dan Disiplin (Y)

Variabel	Sig	Alpha	F hitung	F tabel 20.28	kondisi	Keterangan
X2 dan Y	0,233	0,05	1,341	1,96	Sig > alpha atau F hitung < F tabel	Linear

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh sig yaitu 0,233 sehingga $0,233 > 0,05$ atau $F \text{ hitung } 1,341 < F \text{ tabel } 1,96$, yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel dependen disiplin (Y) terhadap variabel independen kompensasi (X2). Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang mempunyai kemiripan antara variabel independen dalam satu model. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan determinasi antara variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan VIF (*Variance Inflation Factor*) pengujian multikolinieritas dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan menggunakan *collinearity diagnostics*.

Prosedur pengujian :

- a. Jika nilai $VIF \geq 10,00$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
- b. Jika nilai $tolerance < 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $tolerance > 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Multikolinieritas (Berdasarkan Nilai VIF)

Variabel Independen	Batas	Nilai VIF	Kondisi	Keterangan
Gaya_Kepemimpinan a_Demokratis_X1	10,00	1,023	$VIF \leq 10,00$	tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi_X2	10,00	1,023	$VIF \leq 10,00$	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan nilai VIF pada X1 sebesar 1,023 dan nilai VIF pada X2 sebesar 1,023. Dengan demikian nilai VIF lebih kecil dari 10,00 dan berarti tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini. Hasil olahan lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas (Berdasarkan Nilai *Tolerance*)

Variabel Independen	Batas	Nilai <i>Tolerance</i>	Kondisi	Keterangan
Gaya_Kepemimpinan a_Demokratis_X1	0,1	0,977	Tolerance > 0,1	tidak terjadi multikolinieritas
Kompensasi_X2	0,1	0,977	Tolerance > 0,1	tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai *Tolerance* pada X1 sebesar 0,977 dan nilai *Tolerance* pada X2 sebesar 0,977. Dengan demikian nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan mendekati 1 yang berarti tidak ada gejala multikolinieritas diantara variabel independen dalam penelitian ini. Hasil olahan lengkap data dilihat pada lampiran.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedestisitas

Hasil heteroskedestisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamat. Apabila asumsi tidak terjadi heteroskedestisitas tidak terpenuhi, maka penafsiran tidak lagi efisien baik dalam sampel besar maupun kecil dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Pengujian heteroskedestisitas dilakukan menggunakan program SPSS 20 dengan menggunakan uji Glejser.

Rumus Hipotesis:

Ho : tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Ha : ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residual.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedestisitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	keterangan
1	Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	0,527	0,05	Sig > alpha	Ho diterima
2	Kompensasi (X2)	0,442	0,05	Sig > alpha	Ho diterima

Sumber: Data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dari hasil pengujian tabel uji heteroskedestisitas didapat nilai signifikan pemberian gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,527 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima. Dan kompensasi 0,442 lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima. Oleh karena itu, Ho yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel bebas dengan residual absolutnya diterima. Dimana hasil pengujian hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh tidak terdapat adanya heteroskedestisitas. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.3.4 Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota seri observasi yang disusun menurut urutan waktu seperti data (*time series*) atau urutan tempat atau ruang (*data cross section*), atau korelasi yang timbul pada dirinya sendiri. Berdasarkan konsep tersebut, maka uji autokorelasi sangat penting untuk dilakukan agar mengetahui apakah terjadi korelasi antara data pengamanan atau tidak. Pengujian autokorelasi dilakukan melalui program SPSS 20 dengan menggunakan *Durbin Watson*. Hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

1. Jika d lebih kecil dari dL atau lebih besar dari $(4-dL)$ maka hipotesis H_0 ditolak, yang berarti terdapat autokorelasi.
2. Jika d terletak antara dU dan $(4-dU)$, maka hipotesis H_0 diterima, yang berarti tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Nilai dU 2.50 $\alpha = 5\%$	Nilai $4-dU$	kondisi	keterangan
1,860	1,6283	2,3717	$dU < d < 4-dU$	H_0 diterima

Sumber : Data diolah 2017

Pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Wiston sebesar 1,860, selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5%, jumlah responden $N= 50$ dan jumlah variabel independen 2 ($K=2$)= 2.50 maka diperoleh nilai dU sebesar 1,6283. Nilai DW 1,860 lebih besar dari batas (du) yakni 1,6283 dan kurang dari $(4-du)$ yakni $4 - 1,6283 = 2,3717$ sehingga $dU < d < 4-du$ adalah $1,6283 < 1,860 < 2,3717$ dan dapat disimpulkan, bahwa tidak terjadi autokorelasi diantara data pengamatan. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang digunakan untuk menguji hipotesis. Proses pengujian ini dibantu dengan menggunakan SPSS 20 dengan tingkat keyakinan 95%, alpha sebesar 0,05. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah gaya kepemimpinan

demokratis dan kompensasi (X1 dan X2) sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah disiplin (Y), dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_{1x1} + b_{2x2}$$

Keterangan :

Y = Disiplin

X1 = gaya kepemimpinan demokratis

X2 = Kompensasi

a = Konstanta

b1 = koefisien regresi variabel pengaruh gaya kepemimpinan demokratis

b2 = koefisien regresi variabel pengaruh kompensasi

Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda (Model Summary)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,207	2,982

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, terlihat nilai R, R-Square, Adjusted R-Square dan std Error. Nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel sebesar 0,489. Sedangkan koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,239, hal ini

menjelaskan bahwa variabel disiplin (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) sebesar 0,239 atau 23,9% dan sisanya ($1 - 0,239 = 0,761$) atau 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 4.17 Hasil Uji Analisa Regresi Linier Berganda (*Coefficients*)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	35,415	4,023		8,803	,000
	GAYA_KEPEMIMPINAN_D EMOKRATIS_X1	,103	,050	,263	2,042	,047
	KOMPENSASI_X2	,202	,057	,454	3,530	,001

a. Dependent Variable: DISIPLIN_Y

Sumber : data diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.17 pada bagian koefisien adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda dan penguji hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen. Terlihat bahwa konstanta a= 35,415 dan koefisien b1 = 0,103 dan b2 = 0,202 sehingga persamaan regresi menjadi :

$$Y = 35,415 + 0.103 X1 + 0,202 X2$$

- Konstanta a sebesar = 35,415 menyatakan bahwa jika tidak ada skor gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi (X=0) maka skor disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food cabang lampung, pesawaran sebesar 35,415.
- Koefisien regresi untuk X1 (gaya kepemimpinan demokratis) sebesar 0,103 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tahun X1 (gaya kepemimpinan demokratis) maka akan meningkatkan disiplin kerja

karyawan tetap PT. So Good Food cabang lampung, pesawaran sebesar 0,103 setahun.

- c. Koefisien regresi untuk X2 (kompensasi) sebesar 0,202 menyatakan bahwa setiap penambahan satu tahun X2 (kompensais) maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food cabang lampung, pesawaran sebesar 0,202 setahun.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen secara individu atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel independen.

Tabel 4.18 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	alpha	kondisi	keterangan
Gaya kepemimpinan demokratis (X1)	2,042	1,677	0,047	0,05	t hitung > t tabel dan sig < alpha	Ha diterima
Kompensasi (X2)	3,530	1,677	0,001	0,05	t hitung > t tabel dan sig < alpha	Ha diterima

Sumber : Data diolah tahun 2017

- 1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis (X1) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran**

a. Hipotesis

Ho = Gaya kepemimpinan demokratis (X1) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

Ha = Gaya kepemimpinan demokratis (X1) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

b. Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ ($50-2=48$) dan α tertentu (0,05), maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima

Atau

Apabila probabilitas (sig) $< 0,05$ maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.18 untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis diperoleh nilai t_{hitung} 2,042 $>$ t_{tabel} 1,677 atau sig 0,047 $<$ dari α dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y) karyawan tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran

a. Hipotesis

Ho = kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

Ha = kompensasi (X2) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Y) tetap PT. Soo Good Food cabang Lampung, Pesawaran.

b. Kriteria pengujian :

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ ($50-2=48$) dan α tertentu (0,05), maka Ho ditolak dan sebaliknya Ha diterima

Atau

Apabila probabilitas (sig) < 0,05 maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

c. Kesimpulan

Berdasarkan tabel 4.18 untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung 3,530 > t tabel 1,677 atau sig 0,001 < dari α 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.5.2 Hasil Uji F

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama (secara simultan) terhadap variabel terikat yaitu disiplin (Y) kerja karyawan.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Kondisi	keterangan
7,398	3,20	F hitung > F tabel	Ha diterima

Sumber: Data diolah 2017

a. Rumusan hipotesis

H_0 = Gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap disiplin (Y) kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

H_a = Gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap disiplin (Y) kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

- b. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan cara sebagai berikut:
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan pembilangan $k-1$ (3-1) dan dk penyebut $n-k$ (50-3) dan α 0,05 maka H_0 ditolak atau sebaliknya.

Hasil pengujian F berdasarkan hasil dari tabel 4.19, dilihat bahwa F hitung sebesar 7,398 > dari F tabel 3,20, sehingga dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) terhadap disiplin (Y) karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Hasil olahan lebih lengkap dapat dilihat pada lampiran.

4.6 Pembahasan

Dalam penelitian ini peneliti melibatkan 50 orang responden yang memberikan informasi mengenai pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi merupakan suatu yang perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi yang diberikan, maka akan semakin menunjukkan peningkatan disiplin kerja karyawan. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan dan dari pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan SPSS 20 serta dari hasil uji regresi linier berganda, dimana nilai koefisien korelasi (R) yang menunjukkan tingkat hubungan antara variabel sebesar 0,489 sedangkan koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan tingkat pengaruh sebesar 0,239 hal ini menjelaskan bahwa variabel disiplin (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) yaitu sebesar: 0,239 atau 23,9% sedangkan sisanya

0,761 atau 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis (X1) dan kompensasi (X2) pada penelitian diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < \alpha$, sehingga dapat diartikan bahwa kedua variabel independen ini memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen disiplin kerja karyawan (Y), kondisi ini memberikan kesan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dipersepsikan responden dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan agar lebih baik.

Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel *coefficients* untuk nilai variabel gaya kepemimpinan demokratis diperoleh nilai t hitung 2,042 $> t$ tabel 1,677 atau $\text{sig} 0,047 < \alpha$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan demokratis yang baik akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

2. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel *coefficients* untuk nilai variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung 3,530 $> t$ tabel 1,677 atau $\text{sig} 0,001 < \alpha$ 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang baik akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

Kemudian dari hasil uji F memperhatikan bahwa pengaruh secara bersamaan dari kedua variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi) terhadap disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung menunjukkan hasil yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari besarnya nilai F sebesar 7,398 dengan tingkat signifikan 0,002 (kurang dari 0,05). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik atau semakin buruk gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja karyawan tetap pada PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan tetap PTt. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Dengan jumlah responden yang diambil adalah 50 orang karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Dimana dalam penelitian ini, peneliti menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20, dapat diambil kesimpulan keseluruhan variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi) yang diduga mempengaruhi variabel dependen (disiplin). Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian terhadap gaya kepemimpinan demokratis yang diukur dengan pengawasan dilakukan secara wajar, menghargai ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, menjalin hubungan baik dengan bawahan, bisa beradaptasi dengan kondisi, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah, memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, komunikasi yang baik dengan bawahan, pengambilan keputusan bersama dan mendorong bawahan meningkatkan keterampilan dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa “ gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan ” diterima. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh karena gaya kepemimpinan demokratis yang baik dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan.

2. Berdasarkan hasil pengujian terhadap kompensasi yang diukur dengan gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan asuransi dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa “ kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan ” diterima. Kompensasi berpengaruh karena kompensasi yang baik dapat meningkatkan tingkat disiplin karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian, gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung. Sehingga dapat di ambil kesimpulan semakin baik atau semakin buruk gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi, akan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan tentang gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi yang berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung, maka penulis memberi saran yang dapat memberi saran yang dapat digunakan sebagai dasar masukan bagi perusahaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung perlu memberikan perhatian kepada karyawan dalam melakukan gaya kepemimpinan demokratis, seperti melakukan pengawasan secara wajar, selalu menghargai ide-ide dari bawahan, memperhitungkan perasaan bawahan, memberikan perhatian pada kenyamanan kerja bawahan, atasan bisa menjalin hubungan yang baik dengan bawahan, bisa beradaptasi

dengan kondisi seperti apapun, teliti dengan keputusan yang akan diambil, bersahabat dan ramah terhadap bawahan, atasan selalu memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang diberikan, atasan bisa melakukan komunikasi yang baik dengan bawahannya, pengambilan keputusan bersama dan mendorong bawahan meningkatkan keterampilan. Sehingga karyawan akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan dan dapat menguntungkan perusahaan.

2. PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran-Lampung selain melakukan gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi juga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan jika perusahaan memberikan kompensasi, seperti kenaikan gaji secara bertahap, kenaikan uang makan, pemberian bonus akhir tahun yang sesuai masa kerja karyawan, memberikan upah yang sesuai, pemberian premi yang layak, dan memberikan pengobatan dan asuransi yang bisa mencukupi karyawan. Sehingga karyawan akan meningkatkan tingkat disiplin kerja karyawan dan dapat menguntungkan perusahaan.
3. Bagi kalangan akademis, diharapkan dapat mengadakan penelitian lanjut dan mengkaji lebih dalam tentang peningkatan disiplin kerja karyawan melalui gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi, agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap, karena dari penelitian ini masih terdapat kekurangan dan perlu diperbaiki sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyandini, Indah. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Summit oto finance cabang _____ banyuwangi.
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/69795/INDAH%20CAHYANDINI.pdf?sequence=1>. 23:03 18 Januari, 2017.
- Fuadiputra, Iqbal Ramadhani. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja paramedis di rumah sakit Al-Rohmah. Vol 2. No 2. Jurnal ilmiah mahasiswa FEB. Universitas Brawijaya.
- Guyusna, Indra. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan. Vol 2 No.2. Jurnal Ekonomika dan Bisnis. Universitas Pandanaran Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manik, Sudarmin. 2016. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. Volume 1, Nomor 2. Jurnal lembaga keuangan dan Perbankan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Mardiana. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kota samarinda. Vol 2, No 1. eJournal ilmu pemerintahan, fakultas ilmu sosial dan ilmu politik. Universitas Mulawarman.
- Sari, Puput Maretha. 2015. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan sumatera selatan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XII No 2, Universitas Sriwijaya

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen sumber daya manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. Metode penelitian (kuantitatif, kualitatif, dan r&d). Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan r&d). Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. Metode penelitian bisnis dan ekonomi. Pustakabarupress, yogyakarta
- Thoha. 2007. Kepemimpinan dalam manajemen. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Prastya, Hanna Novita. Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bahan bangunan bj home di yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Widodo, Suparyono Eko. 2015. Manajemen pengembang sumber daya manusia. Pustaka Pelajar, Jakarta.

LAMPIRAN



INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUESIONER

PENINGKATAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN MELALUI GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN KOMPENSASI (STUDI PADA
KARYAWAN TETAP PT. SO GOOD FOOD CABANG LAMPUNG
PESAWARAN – LAMPUNG)

IDENTITAS PENELITI

Nama : Andre Syahputra
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Alamat : Jl.Zainal Abidin Pagar Alam. Gang Dakwah No 27
Labuhan Ratu, Bandar Lampung
E-Mail : Andresyahputra113@Gmail.Com

Bandar Lampung, 3 Januari 2017

Hal : Mohon Bantu Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Karyawan Tetap PT. So Good Food Cabang Lampung Pesawaran – Lampung

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen Ibi Darmajaya Bandar Lampung tentang **“Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Perlu diberitahukan bahwa informasi yang Bapak/Ibu/Sdr berikan semata-mata untuk kepentingan penelitian ini. Untuk itu saya menjamin kerahasiaannya.

Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Andre Syahputra

NPM. 1312110032

KUESIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

“Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Kompensasi”

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur
2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling benar

SS= Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

KARAKTERISTIK RESPONDEN:

No :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Tingkat pendidikan:

Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan					

2	Penempatan posisi sudah sesuai dengan kemampuan					
3	Atasan selalu memberi tahu mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku					
4	Atasan selalu memberi contoh yang baik					
5	Balas jasa yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
6	Atasan bersikap adil terhadap bawahannya					
7	Siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan					
8	Atasan selalu hadir di tempat kerja.					
9	Bersedia melepas jabatan jika tidak mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik					
10	Menerima sanksi apabila melanggar peraturan-peraturan yang di tetapkan oleh perusahaan					
11	Selalu tegas dalam mengambil keputusan					
12	Hubungan yang baik selalu terjaga di dalam lingkungan perusahaan					

B. Variabel Gaya kepemimpinan demokratis (X1)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dilakukan secara wajar					
2	Pimpinan selalu menghargai ide atau masukan dari bawahannya					
3	Dalam mengambil tindakan pimpinan selalu memperhitungkan perasaan bawahannya					

4	Pimpinan selalu memperhatikan pada kenyamanan kerja bawahan					
5	Pimpinan selalu menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan bawahannya.					
6	Atasan selalu bisa beradaptasi dengan kondisi					
7	Pemimpin selalu lebih teliti dengan keputusan yang akan diambil					
8	Atasan selalu bersikap ramah dan bersahabat terhadap bawahannya					
9	Atasan selalu memberikan pengarahan pada tugas-tugas yang akan diberikan kebawahannya					
10	Atasan bisa berkomunikasi baik dengan bawahannya					
11	Pengambilan keputusan bersama selalu dilakukan oleh pimpinan					
12	Atasan selalu memberi dorongan agar bawahan meningkatkan keterampilan					

B. Variabel kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1	Gaji yang diterima telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
2	Gaji setiap bulan cukup layak sesuai dengan penempatan kerja					
3	Insentif diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dilimpahkan oleh perusahaan					
4	Insentif yang diberikan sesuai dengan kedudukan di perusahaan					
5	Bonus yang diterima sudah sesuai dengan lama bekerja					
6	Bonus yang diterima sesuai dengan kedudukan di perusahaan					

7	Upah lembur yang diterima sudah sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
8	Upah lembur yang diberikan perusahaan sesuai dengan kedudukan di perusahaan					
9	Pemberian premi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
10	Pemberian premi membuat karyawan makin terpacu untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas dalam bekerja					
11	Jaminan pengobatan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
12	Pengobatan yang diberikan perusahaan sudah bisa menjamin kesehatan					
13	Pemberian asuransi membantu kesejahteraan keluarga					
14	Merasa aman dengan adanya asuransi					

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	TOTAL
1	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	47
2	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	3	4	50
3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	51
4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	53
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	55
6	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	55
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
8	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	55
9	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	52
10	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	55
11	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	49
12	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
13	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
14	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	54
15	3	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	41
16	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	47
17	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	56
18	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	43
19	2	3	5	2	3	3	2	2	2	2	3	2	31
20	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	57
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57
22	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	57
23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	58
24	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54
25	4	3	1	3	3	3	4	4	5	4	3	4	41
26	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	32
27	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	34
28	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	30
29	3	3	2	5	3	1	3	3	3	3	3	3	35
30	2	3	1	5	3	5	2	2	2	2	3	2	32
31	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
33	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
34	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	58
35	2	3	4	1	3	4	2	2	2	2	3	2	30

36	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	41
37	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	53
38	1	2	2	4	4	5	4	4	4	3	2	3	38
39	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	58
40	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	52
41	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
43	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
45	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	43
46	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	56
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
48	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
49	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	52
50	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	43

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

RESP	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	TOTAL
1	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
2	3	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	57
3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	56
4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	58
5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	4	4	4	55
6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	53
7	3	3	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	3	4	51
8	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	57
9	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	42
10	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	40
11	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
12	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
13	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	57
14	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	56
15	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	52
16	2	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	51
17	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
18	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	55
19	2	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	54
20	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	48
21	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	49
22	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	41
24	3	3	4	3	4	5	2	2	3	3	3	2	2	2	41
25	2	4	3	4	5	5	3	3	2	3	2	2	2	1	41
26	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	59
27	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	47
28	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	59
29	2	2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	59
30	2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	55
31	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	34
32	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	59
33	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	35
34	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	37
35	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	40
36	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	35

37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	49
38	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45
39	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	54
40	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
42	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	51
43	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	55
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
47	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	54
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
49	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
50	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	45

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

Uji Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,0	2,0	2,0
2	4	8,0	8,0	10,0
3	6	12,0	12,0	22,0
4	19	38,0	38,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6,0	6,0	6,0
3	10	20,0	20,0	26,0
4	16	32,0	32,0	58,0
5	21	42,0	42,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4,0	4,0	4,0
2	4	8,0	8,0	12,0
3	2	4,0	4,0	16,0
4	28	56,0	56,0	72,0
5	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	2	4,0	4,0	6,0
3	6	12,0	12,0	18,0
4	15	30,0	30,0	48,0
5	26	52,0	52,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	12	24,0	24,0	26,0
4	22	44,0	44,0	70,0
5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2,0	2,0	2,0
2	3	6,0	6,0	8,0
3	6	12,0	12,0	20,0
4	23	46,0	46,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	6	12,0	12,0	20,0
Valid 4	20	40,0	40,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	6	12,0	12,0	20,0
Valid 4	22	44,0	44,0	64,0
5	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	6	12,0	12,0	18,0
Valid 4	21	42,0	42,0	60,0
5	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	8	16,0	16,0	24,0
Valid 4	21	42,0	42,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	13	26,0	26,0	32,0
Valid 4	21	42,0	42,0	74,0
5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	9	18,0	18,0	26,0
Valid 4	20	40,0	40,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

Uji Frekuensi Variabel Kompensasi (X2)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4,0	4,0	4,0
2	17	34,0	34,0	38,0
Valid 3	25	50,0	50,0	88,0
4	4	8,0	8,0	96,0
5	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	15	30,0	30,0	30,0
3	25	50,0	50,0	80,0
Valid 4	6	12,0	12,0	92,0
5	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	10,0	10,0	10,0
3	16	32,0	32,0	42,0
Valid 4	23	46,0	46,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	18	36,0	36,0	40,0
Valid 4	23	46,0	46,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	4,0	4,0	4,0
3	17	34,0	34,0	38,0
Valid 4	20	40,0	40,0	78,0
5	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2,0	2,0	2,0
3	19	38,0	38,0	40,0
Valid 4	21	42,0	42,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	16	32,0	32,0	38,0
Valid 4	19	38,0	38,0	76,0
5	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	14	28,0	28,0	34,0
Valid 4	26	52,0	52,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	19	38,0	38,0	46,0
Valid 4	18	36,0	36,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	6,0	6,0	6,0
3	23	46,0	46,0	52,0
Valid 4	15	30,0	30,0	82,0
5	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	13	26,0	26,0	34,0
Valid 4	27	54,0	54,0	88,0
5	6	12,0	12,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	8,0	8,0	8,0
3	14	28,0	28,0	36,0
Valid 4	27	54,0	54,0	90,0
5	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	11	22,0	22,0	22,0
3	21	42,0	42,0	64,0
4	18	36,0	36,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4,0	4,0	4,0
2	8	16,0	16,0	20,0
3	15	30,0	30,0	50,0
4	24	48,0	48,0	98,0
5	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden

Uji Frekuensi Variabel Disiplin (Y)

Q1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	45	90,0	90,0	90,0
5	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	66,0	66,0	66,0
5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6,0	6,0	6,0
4	44	88,0	88,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	16,0	16,0	16,0
4	39	78,0	78,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	31	62,0	62,0	62,0
5	19	38,0	38,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	86,0	86,0	86,0
5	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	12,0	12,0	12,0
4	41	82,0	82,0	94,0
5	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	35	70,0	70,0	70,0
Valid 5	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	33	66,0	66,0	66,0
Valid 5	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	37	74,0	74,0	74,0
Valid 5	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	42	84,0	84,0	84,0
Valid 5	8	16,0	16,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	25	50,0	50,0	50,0
Valid 5	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Q7	Pearson Correlation	,844	,630	,424	,425	,640	,394	1	,902	,823	,897	,554	,793	,892
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,002	,000	,005		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q8	Pearson Correlation	,863	,623	,386	,493	,597	,355	,902	1	,874	,916	,506	,833	,895
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,000	,000	,011	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q9	Pearson Correlation	,799	,511	,288	,438	,588	,216	,823	,874	1	,821	,485	,840	,821
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,043	,001	,000	,132	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q10	Pearson Correlation	,897	,645	,443	,572	,589	,258	,897	,916	,821	1	,617	,892	,918
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,070	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q11	Pearson Correlation	,583	,719	,574	,450	,739	,302	,554	,506	,485	,617	1	,657	,768
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,033	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q12	Pearson Correlation	,823	,592	,415	,525	,554	,186	,793	,833	,840	,892	,657	1	,870
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,000	,195	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,896	,817	,622	,573	,792	,459	,892	,895	,821	,918	,768	,870	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Q8	Pearson Correlation	,305	,294	,403	,623	,548	,370	,787	1	,610	,514	,702	,530	,341	,367	,806
	Sig. (2-tailed)	,031	,038	,004	,000	,000	,008	,000	50	,000	,000	,000	,000	,015	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q9	Pearson Correlation	,122	,125	,330	,416	,431	,384	,567	,610	1	,620	,550	,600	,355	,414	,715
	Sig. (2-tailed)	,400	,389	,019	,003	,002	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,011	,003	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q10	Pearson Correlation	,052	,181	,286	,312	,457	,222	,487	,514	,620	1	,543	,438	,309	,384	,639
	Sig. (2-tailed)	,721	,209	,044	,027	,001	,121	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,029	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q11	Pearson Correlation	,284	,289	,404	,458	,404	,383	,499	,702	,550	,543	1	,533	,448	,463	,758
	Sig. (2-tailed)	,045	,042	,004	,001	,004	,006	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q12	Pearson Correlation	,114	-,071	,197	,343	,209	,134	,468	,530	,600	,438	,533	1	,572	,461	,599
	Sig. (2-tailed)	,430	,623	,171	,015	,144	,352	,001	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,001	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q13	Pearson Correlation	,124	,098	,220	,180	,207	,094	,288	,341	,365	,309	,448	,572	1	,628	,528
	Sig. (2-tailed)	,389	,500	,124	,210	,148	,517	,042	,015	,011	,029	,001	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q14	Pearson Correlation	,072	,059	,423	,213	,157	,011	,405	,367	,414	,384	,463	,461	,628	1	,559
	Sig. (2-tailed)	,620	,683	,002	,137	,276	,942	,004	,009	,003	,006	,001	,001	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,511	,526	,690	,727	,725	,577	,787	,806	,715	,639	,758	,599	,528	,559	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Q7	Pearson Correlation	,365**	,304	,550	,592**	,308	,332	1	,301	,304	,410**	,322	,333	,648
	Sig. (2-tailed)	,009	,032	,000	,000	,030	,018		,033	,032	,003	,023	,018	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q8	Pearson Correlation	,364**	,912**	,252	,429**	,387**	,239	,301	1	,359	,109	,310	,306	,653**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,078	,002	,006	,095	,033		,010	,449	,029	,031	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q9	Pearson Correlation	,324**	,376**	,366**	,433**	,917**	,319	,304	,359**	1	,248	,263	,380**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,022	,007	,009	,002	,000	,024	,032	,010		,082	,065	,006	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q10	Pearson Correlation	,410**	,056	,395	,428**	,194	,286	,410**	,109	,248	1	,239	,502**	,541**
	Sig. (2-tailed)	,003	,700	,005	,002	,178	,044	,003	,449	,082		,095	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q11	Pearson Correlation	,582**	,263	,315	,333	,220	,453**	,322	,310	,263	,239	1	,436**	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,026	,018	,124	,001	,023	,029	,065	,095		,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Q12	Pearson Correlation	,333	,211	,346	,306	,288	,173	,333	,306	,380**	,502**	,436**	1	,603**
	Sig. (2-tailed)	,018	,141	,014	,031	,042	,230	,018	,031	,006	,000	,002		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	,708**	,661**	,662**	,748**	,698**	,652**	,648**	,653**	,699**	,541**	,578**	,603**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,939	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	44,64	58,807	,868	,928
Q2	44,60	61,224	,776	,932
Q3	44,74	63,666	,541	,941
Q4	44,44	64,864	,489	,942
Q5	44,68	63,242	,753	,933
Q6	44,66	66,841	,366	,946
Q7	44,58	60,208	,867	,928
Q8	44,62	60,404	,871	,928
Q9	44,54	61,968	,784	,932
Q10	44,68	59,855	,898	,927
Q11	44,82	62,681	,721	,934
Q12	44,70	60,459	,839	,929

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	46,40	50,816	,422	,896
Q2	46,16	50,382	,434	,895
Q3	45,54	48,539	,625	,887
Q4	45,44	48,741	,673	,885
Q5	45,34	48,107	,665	,885
Q6	45,38	50,404	,502	,892
Q7	45,34	46,841	,736	,882
Q8	45,40	47,673	,765	,881
Q9	45,50	47,847	,651	,886
Q10	45,54	48,988	,564	,890
Q11	45,44	48,129	,707	,884
Q12	45,48	50,132	,527	,891
Q13	46,00	51,061	,449	,894
Q14	45,86	49,715	,467	,894

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1	46,26	9,870	,658	,861
Q2	46,02	9,326	,568	,864
Q3	46,36	9,786	,597	,863
Q4	46,46	9,111	,676	,856
Q5	45,98	9,163	,610	,861
Q6	46,22	9,808	,585	,863
Q7	46,42	9,555	,564	,864
Q8	46,06	9,404	,562	,864
Q9	46,02	9,204	,614	,861
Q10	46,10	9,806	,437	,872
Q11	46,20	9,918	,497	,868
Q12	45,86	9,429	,493	,869

Hasil Uji Linieritas

Disiplin kerja * gaya kepemimpinan demokratis

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN_Y* GAYA_KEPEMIMPINAN_D EMOKRATIS_X1	197,737	20	9,887	,815	,679
Between Groups	20,783	1	20,783	1,713	,201
Linearity	176,953	19	9,313	,768	,723
Deviation from Linearity					
Within Groups	351,783	29	12,130		
Total	549,520	49			

Disiplin kerja * kompensasi

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN_Y* KOMPENSASI_X2	317,103	21	15,100	1,819	,069
Between Groups	94,512	1	94,512	11,386	,002
(Combined) Linearity	222,591	20	11,130	1,341	,233
Deviation from Linearity					
Within Groups	232,417	28	8,301		
Total	549,520	49			

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	35,415	4,023		8,803	,000		
	GAYA_KEPEMIMPINAN_D EMOKRATIS_X1	,103	,050	,263	2,042	,047	,977	1,023
	KOMPENSASI_X2	,202	,057	,454	3,530	,001	,977	1,023

a. Dependent Variable: DISIPLIN_Y

Hasil Uji Heteroskedestisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,234	2,604		-,090	,929
	GAYA_KEPEMIMPINAN_D EMOKRATIS_X1	,021	,033	,093	,637	,527
	KOMPENSASI_X2	,029	,037	,113	,775	,442

a. Dependent Variable: RES2

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,489 ^a	,239	,207	2,982	1,860

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

b. Dependent Variable: DISIPLIN_Y

Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,489 ^a	,239	,207	2,982

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131,578	2	65,789	7,398	,002 ^b
	Residual	417,942	47	8,892		
	Total	549,520	49			

a. Dependent Variable: DISIPLIN_Y

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI_X2, GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,415	4,023		8,803	,000
	GAYA_KEPEMIMPINAN_DEMOKRATIS_X1	,103	,050	,263	2,042	,047
	KOMPENSASI_X2	,202	,057	,454	3,530	,001

a. Dependent Variable: DISIPLIN_Y