

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALAH SEKOLAH, BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN
GURU DAN STAF DI SMKN 2 MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SYARIFAH NADZIFAH
2018. MM. 1. 1208**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALAH SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DAN STAF DI SMKN 2 MAJENE

Oleh :

SYARIFAH NADZIFAH
2018. MM. 1. 1208

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 15 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui,
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota


Dr. Muhammad Idris S.E., M.Si


Dr. M. Salim Sultan, SE M.M

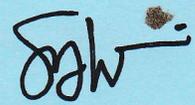
Mengetahui:

School Of Business

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia

Ketua Prodi Magister Manajemen


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2021



Mahasiswa Ybs,


SYARIFAH NADZIFAH
2018. MM. 1. 1208

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DAN STAF DI SMKN 2 MAJENE.

Nama Mahasiswa : Syarifah Nadzifah
NIM : 2018MM112086
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. M. Salim Sultan , SE M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M..
Dosen Penguji 2 : Dr. Haeranah Alwany, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 08 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 021/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: *“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene”*.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Muhammad Idris, S.E., M.Sis selaku pembimbing I dan Dr. M. Salim M, M.M dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. H. S. Taswin Kosseng Alatas dan Hj. Asriani, S.Sos merupakan orang tua kami yang selalu memberikan support berupa keikhlasan doa sehingga lancar dalam proses penyusunan Tesis ini.
8. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2021

Penulis

ABSTRAK

Syarifah Nadzifah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Salim.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene (2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene.

Penelitian ini dilakukan pada Guru dan Staf di SMKN 2 Majene. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 60 orang Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene. Ini berarti bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, kompensasi dan Kinerja*



ABSTRACT

Syarifah Nadzifah. 2021. The Effect of Principal Leadership, Organizational Culture and Compensation on Discipline of Teachers and Staff at SMKN 2 Majene, supervised by Muhammad Idris and Salim.

This study aims to analyze the effect of (1) partially the influence of the principal's leadership, organizational culture and compensation on the discipline of teachers and staff at SMKN 2 Majene (2) the simultaneous influence of the principal's leadership, organizational culture and compensation on the discipline of teachers and staff at SMKN 2 Majene (3) the most dominant variable influencing the discipline of teachers and staff at SMKN 2 Majene.

This study was conducted on teachers and staff at SMKN 2 Majene. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 60 teachers and staff at SMKN 2 Majene. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially the Principal Leadership, Organizational Culture and Compensation had a positive and significant effect on the Discipline of Teachers and Staff at SMKN 2 Majene. This means that the Principal's Leadership, Organizational Culture and Compensation will improve Employee Performance. Simultaneously the Principal Leadership, Organizational Culture and Compensation have a positive and significant effect on the Discipline of Teachers and Staff at SMKN 2 Majene. Partially it shows that the principal leadership variable has a dominant effect on performance, this shows that the better the employee work environment will further increase the discipline of teachers and staff at SMKN 2 Majene.

Keywords: Leadership, Motivation, Compensation and Performance



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	10
2.2. Pengertian Kepemimpinan	14
2.2.1 Perkembangan Teori Kepemimpinan	15
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	20
2.3. Budaya Organisasi	21
2.3.1 Fungsi Budaya Organisasi	26
2.3.2 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	27
2.4. Kompensasi	28
2.4.1 Pengertian Kompensasi	28

2.4.2 Indikator Kompensasi	33
2.5 Disiplin Kerja	35
2.5.1 Pengertian Disiplin	35
2.5.2 Tujuan Disiplin Kerja	37
2.5.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja	38
2.5.4 Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja	39
2.5.5 Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja	40
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	43
3.2. Hipotesis.....	46
3.3. Definisi Operasional Variabel	47
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	49
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
4.3. Populasi dan Sampel	49
4.4. Skala dan Pengukuran Data	50
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	50
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	51
4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>)	52
4.6. Metode Pengumpulan Data	52
4.7 Teknik Analisa Data	52
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Karakteristik Responden	56
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	62
5.3. Uji Kualitas Data	70
5.4 Pengujian Hipotesis	76
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	82

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	90
6.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
2. Tabel 2	Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	57
3. Tabel 3	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	59
4. Tabel 4	Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja	61
5. Tabel 5	Deskripsi Responden Terhadap Kepemimpinan	63
6. Tabel 6	Deskripsi Responden Terhadap Budaya Organisasi.....	65
7. Tabel 7	Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi.....	67
8. Tabel 8	Deskripsi Responden Terhadap Kedisiplinan	69
9. Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	71
10. Tabel 10	Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)	71
11. Tabel 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)	72
12. Tabel 12	Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (Y).....	72
13. Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas	73
14. Tabel 14	Hasil Uji Multikolinearitas Data	75
15. Tabel 15	Hasil Regresi Berganda	76
16. Tabel 16	Hasil Uji F.....	78
17. Tabel 17	Hasil Uji Parsial.....	79
18. Tabel 18	Hasil Uji Beta.....	80
19. Tabel 19	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian	46
2. Gambar 2 Uji Normalitas Data	74
3. Gambar 3 Hasil Uji Glejser	75

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: SURAT VALIDASI DATA

LAMPIRAN 5 : HASIL TES PLAGIARISME

LAMPIRAN 6: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. ANALISIS DESKRIPTIF

4. ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI HETEROKEDASTISITAS

3. UJI MULTIKOLINERITAS

5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepala sekolah sebagai pimpinan dalam sebuah institusi pendidikan pada level Sekolah Menengah Atas memiliki peran dan fungsi strategis dalam peningkatan kedisiplinan guru dan staf melalui program pembinaan kompetensi tenaga pendidikan dan kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan gurudan staf sehingga kinerja sekolah mengalami peningkatan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu kedisiplinan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan guru dan staf sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas dalam proses belajar mengajar berupa visioner, membimbing, afiatif dan demokratis (Goleman, 2008:25). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Peran

pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpengaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan memengaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Kepemimpinan adalah kemampuan (seni) pemimpin atau manager untuk mempengaruhi orang lain berupa perilaku baik secara perorangan maupun kelompok dalam mengikuti kehendaknya baik langsung maupun tidak langsung. Kepemimpinan tersebut muncul bersamaan dalam perannya sebagai manager. Kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (*leadership style*). Menurut Luthan (2008) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manager untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manager pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh peran pemimpinnya dalam menggerakkan organisasi. Pemimpin merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka.

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui *prestise, power* dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya

Untuk mewujudkan kedisiplinan dan keberhasilan kerja organisasi khususnya lingkup sekolah dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan yang tepat, kepala sekolah juga harus memperhatikan budaya organisasi yang ada sekolah tersebut serta memiliki kemampuan ataupun kompetensi di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas pembelajaran. Pada manajemen Sumber Daya Manusia budaya organisasi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif.

Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Pengaruh pemimpin pada pembentukan budaya organisasi terutama ditentukan oleh para pendiri organisasi di mana tindakan pendiri organisasi menjadi inti dan budaya awal organisasi.

Robbins, (2010), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi, 7 karakteristik adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci (*attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model structural yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh

terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

Peningkatan kedisiplinan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2010).

Pemimpin yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Schuler dan MacMilan (2012) menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kedisiplinan seseorang. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja. Kompensasi berperan dalam meningkatkan kedisiplinan guru dan Staf. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan pada peraturan yang ada pada organisasi tersebut.

Kinerja gurutidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan mengelolah dan menciptakan suasana kelas yang nyaman, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja.

Guru yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan

karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Fakta empiris menunjukkan bahwa kedisiplinanguru dan staf pada SMKN 2 Majene belum optimal. Kondisi ini tercermin dari masih adanya oknum guru dan staf yang sering terlambat dalam melakukan aktivitas-aktivitas di sekolah, keterlambatan dalam mengajar, mengerjakan tugas-tugas administasi, keterlambatan dalam menyiapkan Rencana Pembelajaran Sekolah oleh guru, penggunaan media pembelajaran yang belum maksimal. Kedisiplinanbiasa disebabkan oleh keadaan di mana seorang guru merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Staf Di Smkn 2 Majene”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi, berpengaruh secara parsial terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene?.
2. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi, berpengaruh secara simultan terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene?.

3. Variabel manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene?.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjaditujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara parsial terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMKN 2 Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan Kompensasi untuk meningkatkan kedisiplinan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulusebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Arifai, 2017, **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang**, PEKOBIS Jurnal Pendidikan, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. IV Oktober. Latar belakang dan tujuan penelitian untuk mengetahui fenomena, serta kesimpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Motivasi serta dampaknya terhadap Kinerja di lingkungan kerja kantor Desa Tegal Kunir Lor Kecamatan Mauk – Tangerang. Metode Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif Kausal, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : uji kualitas data validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik normalitas, multikolinieritas dan heterokendatisitas, analisis regresi yaitu regresi sederhana dan berganda, parsial t, simultan F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi pada variabel Kepemimpinan 0,805 atau 80,5%, sedangkan variabel Kedisiplinan 0,793 atau 79,3%, dan variabel Motivasi 0,808 atau 80,8%, sedangkan sisanya dari masing-masing variabel merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F Hitung = 293,741 jika dibandingkan dengan nilai t tabel (1,960), maka $F \text{ Hitung } (293,741) > T \text{ Tabel } (1,960)$. Hal

ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif suatu gaya kepemimpinan Kepala Desa terhadap Motivasi pegawai pada kantor Desa Tegal Kunir Lor terbukti

2. Lestari, Sri., dan Mariyono, Joko., 2017, **Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Lkp Lestari Komputer Slawi**, Jurnal IlmiahMULTIPLIER–Vol. I No. 2 Mei. Penelitian ini bertujuan 1) Mengetahui deskripsi kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan di LKP Lestari Komputer Slawi. 2) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap motivasi karyawan di LKP Lestari Komputer Slawi. 3) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di LKP Lestari Komputer Slawi. 4) Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di LKP Lestari Komputer Slawi. 5) Mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan di LKP Lestari Komputer Slawi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari nilai koefisien regresi terstandar (beta) kepemimpinan (X1) terhadap motivasi karyawan memperoleh nilai sebesar 0,56 dan kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,24. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan LKP Lestari Komputer Slawi. Hal tersebut dibuktikan dari

nilai karyawan memperoleh nilai sebesar 0,12, kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai sebesar 0,39.

3. Aswar (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Semakin bagus penerapan gaya kepemimpinan maka semakin meningkat kedisiplinan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo.
4. Bahriawan (2012), dengan judul “Pengaruh Faktor budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi, berpengaruh nyata terhadap peningkatan Kinerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.
5. Kartina (2009), dengan judul “Analisis penerapan kedisiplinan terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan “. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan.
6. Asrianty (2009) dengan” Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah LabuangBaji Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan

disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah LabuangBaji Makassar, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah disiplin.

7. Abdul Hamid (2009), dengan judul tesis “Analisis Kompetensi Instruktur terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Balai Latihan Kerja Indonesia Makassar”. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan kompetensi instruktur yang terdiri dari keterampilan, pengalaman kerja, pendidikan dan kedisiplinan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Balai Latihan Kerja Indonesia Makassar, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah kedisiplinan.
8. Praptiestrini, 2016, **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja, Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar**, Jurnal Paradigma Vol. 14, No. 01, Februari – Juli, ISSN : 1693-0827. Penelitian ini bertujuan 1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. 2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. 3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerjapegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar. 4. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karanganyar.

2.2. Pengertian Kepemimpin

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (dalam Siagian, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (1994), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

2.2.1 Perkembangan Teori Kepemimpinan

Perkembangan teori kepemimpinan telah banyak dimunculkan oleh para pakar, mulai dari kepemimpinan karismatik, kepemimpinan militeristik, kepemimpinan situasional, kepemimpinan transformasional, hingga kepemimpinan dengan kecerdasan emosional. Jika melihat hanya pada era 1990-an akhir dan era 2000 awal, maka muncul teori kepemimpinan seperti *primal leadership*, *change leader*, *level 5 leadership*, *exemplary leadership*, *extraordinary leadership*, *principle-centered Leadership*, dan lain-lain.

a. Primal Leadership: Pendekatan Dari Sisi Kecerdasan Emosional

Cukup banyak upaya yang dilakukan oleh berbagai pakar untuk menggambarkan model kepemimpinan dengan baik. Ada model yang diberikan oleh Daniel Goleman, McKee, dan Boyatzis, (lihat Goleman, McKee, Boyatzis, 2002)- yang terkenal dengan teori *primal leadership*. Teori *primal leadership* ini lebih melihat kepemimpinan dari sisi kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Ini tidaklah mengherankan karena mereka adalah murid dari David McClelland yang merupakan perintis riset di bidang kecerdasan emosional. Mereka menyimpulkan bahwa terdapat 6 (enam) gaya

kepemimpinan yang berdasarkan kepada kecerdasan emosional, yaitu:

- 1) Gaya koersif (*coercive*) dilakukan dengan pendekatan “lakukan apa yang saya katakan”, di mana kepatuhan dari bawahan menjadi fokus utama.
- 2) Gaya otoritatif (*authoritative or visionary*) dilakukan dengan pendekatan “mari bersama saya” yang memberikan kejelasan arah dan visi kemana organisasi akan menuju.
- 3) Gaya afiliatif (*affiliative*) dilakukan dengan pendekatan dengan sikap mendahulukan dan menciptakan keharmonisan antar orang.
- 4) Gaya demokratik (*democratic*) dilakukan dengan pendekatan manajemen partisipatif yang mendukung dan memberikan kesempatan keterlibatan sebanyak mungkin dari bawahan, dimana tujuannya adalah membangun komitmen bawahan dan mendapatkan sebanyak mungkin ide dan masukan dari mereka.
- 5) Gaya penentu standar (*pacesetting*) dilakukan dengan pendekatan “ikuti saya, lakukan apa yang saya lakukan”, yang menetapkan standar kinerja yang tinggi dan selalu menekankan serta menuntut hal tersebut kepada bawahan dalam penyelesaian tugas.
- 6) Gaya pelatih (*coaching*) dilakukan dengan pendekatan yang menekankan pentingnya pengembangan individu secara jangka panjang.

b. Pendekatan Kepemimpinan Dari Sisi Nyali (Guts)

Jack Welch, pemimpin dalam dunia bisnis dan penulis buku kepemimpinan yang dihormati karena keberhasilannya membawa perusahaan General Electric

(GE) menjadi salah satu perusahaan paling sukses di dunia, memberikan 10 (sepuluh) prinsip fundamental dalam kepemimpinan, (lihat Welch, 2001). Prinsip kepemimpinan yang disampaikan oleh Welch adalah bahwa kepemimpinan itu berarti memiliki nyali untuk memutuskan dan bertindak sesuai dengan apa yang diyakini. Sepuluh prinsip tersebut adalah sebagai berikut ini.

- 1) Hanya ada satu jalan yang lurus. Itu menentukan nada organisasi. Intinya adalah bahwa setiap pemimpin itu tidak boleh terjebak dalam keraguan.
- 2) Bersikaplah terbuka untuk kebaikan bagi apa yang dapat diberikan orang di mana pun yang dapat memberikan pembelajaran di seluruh organisasi. Intinya adalah harus ada suatu kerelaan untuk mendengarkan pendapat, bahkan dari karyawan tingkat rendah sekali pun.
- 3) Tempatkan orang yang tepat di posisi yang tepat.
- 4) Atmosfer atau suasana kerja yang informal adalah keunggulan kompetitif. Pendekatan informal dan kekeluargaan jauh lebih bermanfaat.
- 5) Pastikan bahwa setiap orang diperhatikan dan bahwa setiap orang tahu dia diperhatikan.
- 6) Kepercayaan diri yang tepat adalah pemenang, ujian yang sebenarnya dari kepercayaan diri adalah keberanian untuk bersikap terbuka. Sekali lagi, ini adalah masalah nyali.
- 7) Organisasi dan pekerjaan harus menjadi sesuatu yang menyenangkan, jadikanlah perayaan internal memberikan semangat bagi organisasi.

- 8) Jangan pernah merendahkan orang lain. Jika dia tidak berprestasi, maka berhentikanlah dengan rasa hormat.
- 9) Pahami di mana nilai sebenarnya diberikan atau ditambahkan dan tempatkan orang terbaik anda disana.
- 10) Ketahui kapan harus menahan dan kapan harus melepaskan (bawahan, emosi, pendapat, dan sebagainya), ini yang disebut sebagai intuisi yang murni.

c. Level 5 Leadership: Pendekatan Dari Sisi Kematangan Karakter

Jim Collins, seorang pakar manajemen yang terkenal dengan bukunya "Good to Great" (lihat Collins, 2001), melakukan riset yang mendalam untuk melihat bagaimana perusahaan-perusahaan di Amerika Serikat sanggup mentransformasikan dirinya dari baik (good) menjadi luar biasa (great) dengan segala kriterianya. Hasil riset selama hampir 6 tahun tersebut menyimpulkan ada 3 komponen utama yang menyebabkan hal itu terjadi, yaitu *discipline people*, *discipline thought*, dan *discipline actions*.

Salah satu dari komponen *discipline people* adalah kepemimpinan tingkat kelima atau *level 5 leadership*. Lima tingkat kepemimpinan dalam model kepemimpinan yang dipaparkan oleh Jim Collins tersebut, dengan kepemimpinan tingkat ke-5 yang paling tinggi.

Dari model kepemimpinan ini, Jim Collins menekankan dua unsur yang penting dalam tingkat kepemimpinan yang tertinggi yaitu sikap rendah hati dan professional.

d. Extraordinary Leadership: Pendekatan Dari Sisi Kompetensi

Model kepemimpinan lain yang patut disimak juga adalah apa yang dihasilkan dari riset yang dilakukan oleh Zenger dan Folkman, (Zenger & Folkman, 2012). Zenger dan Folkman kelihatan sangat dipengaruhi oleh riset yang dilakukan oleh Jim Collins mengenai *Level 5 Leadership* dan juga oleh pendekatan kompetensi yang dikembangkan oleh David McClelland dan Lyle M. Spencer. Dalam model yang mereka sebut sebagai *Extraordinary Leadership* tersebut, mereka mengemukakan ada 4 (empat) hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu :

- 1) Kemampuan atau kapabilitas personal (*personal capability*).
- 2) Fokus kepada hasil (*focus on results*).
- 3) Memimpin perubahan organisasi (*leading organizational change*).
- 4) Keterampilan antar manusia atau interpersonal (*interpersonal skills*).

e. Kepemimpinan Berdasarkan Prinsip

Stephen Covey sangat terkenal dengan konsep *7 habits of highly effective people*, atau 7 kebiasaan orang-orang yang efektif (atau berkinerja tinggi). Secara ringkas, 7 habits terdiri dari: Bersikap proaktif atau memiliki inisiatif yang tinggi, Mulai dengan pikiran apa yang ingin dihasilkan (*end in mind*), Memberikan prioritas kerja (*first things first*), Selaku berpikir untuk kebaikan bersama (*win-win*), Mulailah dengan memahami pihak lain, barulah ingin dipahami oleh pihak lain, Membangun sinergi yang tinggi, Selalu melakukan perbaikan secara terus-menerus.

Selama hampir 16 tahun konsep 7 habit banyak dijadikan rujukan untuk prinsip kepemimpinan di dunia ini, dikenal juga dengan istilah *principles-centered leadership*. Pada tahun 2004, Steven Covey mempublikasikan habit kedelapan, untuk melengkapi 7 habit yang sudah ada sebelumnya. Inti dari habit kedelapan ini adalah *find your voice and inspire others to find theirs* atau dengan perkataan lain, setiap pemimpin itu harus memiliki sikap, tetapi jangan memaksakan sikap kepada orang lain, justru membantu orang lain untuk menentukan sikapnya sendiri.

f. Leadership Dan Followership

Model *followership* yang terkenal diberikan oleh Robert E. Kelley, (Kelley, 1996,) mengenai pengikut yang efektif berdasarkan dua aspek yaitu pemikiran kritis dan partisipasi. Menurut Kelley, pengikut yang efektif adalah orang yang memiliki pemikiran kritis yang tinggi dan mau berpartisipasi secara aktif. Tipe orang ini secara berani dapat menolak sesuatu jika diperlukan, mau memberikan pujian, mengakui kesalahan, dan secara kebiasaan menerapkan pertimbangan yang baik.

2.2.2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat (Thoha, 2004). Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2010) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik

dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Wahjosumidjo (2008) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Direktif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.
- b. Gaya kepemimpinan Konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

2.3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sejumlah pemahaman penting, seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh

anggota organisasi (Stoner, Freeman, Gilbert, 2010). Setiap organisasi memiliki budaya (*culture*) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Sejumlah organisasi menanamkan budaya tertentu.

Schein dalam Stoner *at al* (2011), mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok, ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Pendapat Schein yang menekankan pada budaya sebagai asumsi dasar yang didapat kelompok melalui adanya penyesuaian eksternal dan integrasi internal, serta dianggap sah untuk diajarkan pada anggota baru.

Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa anti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks.

Dalarn hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana ia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial/rnasyarakat yang kemudian

menghiasi budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah himpunan dan kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi adalah pengalaman, sejarah keyakinan, dan norma-norma bersama yang menjadi ciri. Peranan penting yang dapat dimainkan oleh budaya organisasi, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja,
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan perusahaan,
3. Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial,
4. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Budaya organisasi sangat penting arti dan peranannya budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya di kalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Sebab pada dasarnya budaya organisasi itu adalah sekumpulan nilai-nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung suatu organisasi yang efektif secara lebih spesifik, budaya organisasi itu dapat berperan dalam menciptakan jati diri, dan menyajikan pedoman perilaku karyawan.

Seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya dalam suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi lain karena memiliki pemimpin yang berbeda.

Fenomena yang dapat dilihat dalam suatu organisasi (fenomena budaya organisasi) seperti adanya ketenangan, etos kerja karyawan, sikap, situasi kondusif, ramah tamah, integritas kerja sama. Hal ini menunjukkan kepemimpinan dari seorang pemimpin. Jadi dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap budaya organisasi.

Dari beberapa ungkapan pengertian budaya organisasi yang dikemukakan para ahli dengan memberi penekanan dan pemaknaan yang berbeda pula namun mengarah pada tujuan yang sama sehingga budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, dipahami oleh sebuah kelompok untuk dapat menyelesaikan tetap permasalahan organisasi baik di dalam maupun di luar organisasi.

Mangkunegara (2011), menyatakan 4 (empat) peran budaya organisasi. Pertama, budaya sebagai suatu peran pembeda. Hal itu berarti budaya organisasi akan membedakan secara jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. Kedua, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dan pada kepentingan diri individual. Keempat, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya organisasi juga membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal organisasi.

Lako mengidentifikasi 6 (enam) fungsi budaya dalam organisasi sebagai berikut: (1) memberikan *sense of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi, dan menjadi bagian integral organisasi, (2) menghasilkan dan

meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi, (3) memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

Budaya organisasi itu didasarkan pada suatu konsep bangunan pada tiga tingkatan, yaitu: Tingkatan Asumsi Dasar (*Basic Assumption*), kemudian Tingkatan Nilai (*Value*), dan Tingkatan *Artifact* yaitu sesuatu yang ditinggalkan. Tingkatan asumsi dasar itu merupakan hubungan manusia dengan apa yang ada di lingkungannya, alam, tumbuh-tumbuhan, binatang, manusia, hubungan itu sendiri, dan hal ini, asumsi dasar bisa diartikan suatu philosophy, keyakinan, yaitu suatu yang tidak bisa dilihat oleh mata tapi ditanggung bahwa itu ada. Tingkatan yang berikutnya *Value*, *Value* itu dalam hubungannya dengan perbuatan atau tingkah laku, untuk itu, *value* itu bisa diukur (ditest) dengan adanya perubahan-perubahan atau dengan melalui konsensus sosial. Sedangkan *artifact* adalah sesuatu yang bisa dilihat tetapi sulit untuk ditirukan, bisa dalam bentuk teknologi, seni, atau sesuatu yang bisa didengar. Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi.

Robbins, (2009), menjelaskan bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal yang sedemikian tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem nilai tersebut dibangun oleh 7 karakteristik sebagai sari (*essence*) dari budaya organisasi, 7 karakteristik adalah:

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*innovation and risk taking*). Tingkatan dimana para karyawan terdorong untuk berinovasi dan mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci (*attention to detail*). Suatu tingkatan dimana para karyawan diharapkan memperlihatkan kecermatan (*precision*), analisis dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil (*outcome orientation*). Tingkatan dimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil.
4. Orientasi pada manusia (*people orientation*). Suatu tingkatan dimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang anggota organisasi itu.
5. Orientasi tim (*team orientation*). Suatu tingkatan dimana kegiatan kerja diorganisir di sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
6. Keagresifan (*aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang-orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. Stabilitas (*stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

2.3.1. Fungsi Budaya Organisasi

Dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan mempertahankan kelangsungan hidupnya, serta dalam melakukan integrasi internal. Budaya melakukan sejumlah fungsi untuk mengatasi permasalahan anggota organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungan eksternalnya yaitu dengan memperkuat

pemahaman anggota organisasi, kemampuan untuk merealisasikan, terhadap misi dan strategi, tujuan, cara, ukuran dan evaluasi. Budaya juga berfungsi untuk mengatasi permasalahan integrasi internal dengan meningkatkan pemahaman dan kemampuan anggota organisasi untuk berbahasa, berkomunikasi, kesepakatan atau konsensus internal, kekuasaan dan aturannya, hubungan anggota organisasi (karyawan), serta imbalan dan sanksi.

2.3.2 Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Budaya diciptakan oleh Pemimpin-pemimpinnya; Pemimpin-pemimpin diciptakan oleh Budaya. Berdasarkan perspektif teori, budaya itu muncul melalui 3 proses, yaitu: (1) *Socio Dynamic Theory*; (2) *Leadership theory*, dan (3) *Organizational Learning*.

Para pemimpin dapat mempengaruhi budaya organisasi dalam beragam cara. Ada lima mekanisme utama menawarkan potensi terbesar untuk ditanamkan dan menguatkan aspek budaya (Yukl, 2009).

Seorang pemimpin memiliki peran menentukan program kegiatan yang didasarkan pada asumsi dasar organisasi, atau konsep manajemen yang digunakan seperti *Six Sigma*. Bila perilaku bawahan sesuai dengan program yang telah digariskan oleh pimpinan maka nilai yang diperolehnya adalah tinggi, dan sebaliknya bila perilaku individu dalam organisasi jauh dari kebenaran sebagaimana yang dituangkan dalam program kerja oleh pemimpin, maka disitu nilainya rendah. Dengan demikian budaya diciptakan oleh pemimpinnya. Fenomena ini bisa dikatakan mirip dengan fase pertumbuhan organisasi yang,

khususnya pada fase pertumbuhan yang kedua dimana suatu organisasi itu tumbuh atas dasar petunjuk (*direction*) dari seorang pemimpin yang telah disepakati oleh organisasi tersebut.

Fenomena bisa berbalik, artinya bisa jadi pemimpin diciptakan oleh Budaya Organisasi manakala pemimpin tersebut lahir sebagai penerus (*succession*) sedangkan budaya organisasi telah mengakar dan telah menjadi bagian dari kehidupan organisasi tersebut. Bila kita masuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain yang memiliki pemimpin yang berbeda. Fenomena yang kita dapatkan pada suatu organisasi (fenomena budaya organisasi), seperti: kesejukan, ketenangan, etos kerja karyawan, sikap, keramahtamahan, integritas, *team work*, dll., itu menggambarkan kepemimpinan dari para pemimpin tersebut. Kepemimpinan dan budaya organisasi itu bagaikan dua sisi mata uang yang sama. Bahkan Goleman (2011), telah merinci bentuk-bentuk kepemimpinan yang mempengaruhi budaya organisasi menyimpulkan ada empat kepemimpinan yaitu visioner, pembimbing, afiliatif dan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang pasti mampu membangun resonansi, masing-masing memiliki dampak positif yang kuat pada iklim emosi suatu organisasi (Goleman, Boyatzis, Richard dan Mckee Annie 2011).

2.4. Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2007: 85) bahwa kompensasi adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi

dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Handoko (2009: 114) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Simamora (2009: 545) menyampaikan bahwa kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pekerja, dimana sebagai komponen utamanya adalah gaji. Dalam perkembangannya bentuk kompensasi dapat berupa asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dana pensiun, program liburan, dan bentuk imbalan lainnya.

Menurut Dessler Gary (2007:85) kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan setimpal dari pekerjaan pegawai. Hasibuan (2009:133) mengatakan bahwa “kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang atau barang, langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2007:115) kompensasi diberikan pada tenaga kerja yang melakukan kerja organisasi seperti dengan pembayaran (*pay*) insentif dan keuntungan (*benefit*), dimana organisasi harus mengembangkan dan

selalu memperbaiki sistem gaji juga program insentif seperti berbagi keuntungan dan penghargaan atas produktifitas semakin tinggi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang pemberian kompensasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh para pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut Martoyo (2009:117) fungsi kompensasi antara lain:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada pegawai yang berprestasi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja.
- b. Penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi pegawai yang mengandung implikasi bahwa organisasi/perusahaan akan menggunakan tenaga kerja tersebut secara efektif dan efisien, dengan cara demikian organisasi akan memperoleh keuntungan/manfaat yang maksimal dan disinilah efektivitas kerja pegawai sangat menentukan.
- c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sebagai akibat dari penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi tersebut dapat membantu stabilitas dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Adapun tujuan dari pemberian kompensasi menurut Martoyo (2009:117-118) sebagai berikut:

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima kompensasi berupa gaji dan upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup

sehari-hari, maka dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik berarti adanya jaminan “*economic security*” beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.

- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktivitas kerja. Dengan pemberian kompensasi yang tinggi maka para pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat dan berprestasi sehingga mendorong produktivitas serta efektifitas kerja mereka.
- c. Pengkaitan kompensasi dengan suksesnya organisasi. Makin beraninya suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi maka makin menunjukkan betapa suksesnya suatu organisasi. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatan organisasi yang digunakan untuk itu makin besar.

Sedangkan menurut Davis dan Werther (2010: 381) tujuan dari pemberian kompensasi, di antaranya: (a) Mendapatkan personal yang *kualified*; (b) Mempertahankan pegawai yang ada; (c) Menunjukkan adanya keadilan baik *internal equity* maupun *external equity*; (d) Memberi *rewards* terhadap perilaku yang sesuai dengan organisasi; (e) Mengontrol dana; (f) Menyesuaikan dengan regulasi upah yang ada; (g) Memotivasi pegawai; dan (h) Mengurangi *labor turnover* pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2007:129) menjelaskan bahwa orang ingin diperlukan secara adil dimana semua aspek komponen termasuk gaji pokok, insentif dan tunjangan, ini adalah konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan individu (input)

dengan apa yang diterima oleh individu (hasil), input yang dimaksud adalah tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, pengalaman, produktivitas dan keterampilan. Sedangkan hasil yang dimaksud adalah gaji, tunjangan, pengakuan, prestasi, prestise, dan imbalan yang dipersepsikan lainnya baik terukur maupun tidak terukur.

Hal ini sesuai dengan pendapat Martoyo (2009:120) yang menjelaskan bahwa pegawai harus menerima gaji yang sama sesuai dengan undang-undang tentang pemberian gaji yang sama tahun 1963, mensyaratkan organisasi untuk menggaji tenaga kerja tanpa melihat jenis kelamin melainkan berdasarkan (1) perbedaan dalam senioritas; (2) perbedaan dalam kinerja; (3) perbedaan dalam kualitas atau kuantitas; (4) keahlian lain seperti (keahlian, usaha, dan kondisi kerja).

Beberapa terminologi yang berkaitan dengan program kompensasi oleh Syaifullah (2005) yaitu:

1. Upah (*wages*), umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerja, semakin besar upah yang diterima). Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.
2. Gaji (*salary*), umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lama jam kerja), yang umumnya diterapkan pada kelompok karyawan manajemen, staf profesional, dan staf klerikal (pekerja kerah putih).
3. Insentif (*incentive*), merupakan tambahan-tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan ayaran tambahan berdasarkan produktivitas,

penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya efisiensi (pemangkasan biaya).

4. Tunjangan (*benefit*), beberapa bentuk tunjangan diantaranya adalah: asuransi kesehatan dan asuransi jiwa, program pendidikan, program liburan, program pensiun, dan program tunjangan lain yang berhubungan dengan hubungan kepegawaian.
5. Fasilitas (*perquisites*), merupakan kenikmatan/fasilitas yang disediakan organisasi seperti fasilitas kendaraan, rumah, akses informasi dan lain-lain yang dibutuhkan oleh individu dalam organisasi.

2.4.2. Indikator Kompensasi

Menurut Mondy (2012) Kompensasi terbagi atas dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Kompensasi jenis ini meliputi beragam imbalan yang biasanya diterima secara tidak langsung oleh pegawai. Kompensasi nonfinansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Secara garis besar Nawawi (2012:316-317) membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu antara lain :

1. Kompensasi langsung.

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung.

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3. Insentif.

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

Disisi lain, menurut Simamora (2009:544) kompensasi dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

1. Gaji.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap dimana pembayarannya ditetapkan setiap bulan.

2. Insentif

Insentif pegawai adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak organisasi kepada pegawai agar pegawai tersebut dapat termotivasi untuk bekerja dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah berupa asuransi jiwa dan kesehatan, program pensiunan, hari raya dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Sutrisno (2011), menjelaskan bahwa kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, tunjangan, insentif merupakan hak pegawai dan kewajiban perusahaan yang pasti :
 - a) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.
 - c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar.
2. Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh pegawai, yakni benefit dan *services* (tunjangan pelayanan). Benefit dan *services* adalah kompensasi tambahan (*financial* atau *non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “*discipline*” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap

yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawas dalam membuat peranannya dalam hubungannya dengan disiplin. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Moekijat, 1989).

Menurut Keith David dalam Siagian (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Rumusan lain menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014).

Sedangkan pendapat Sastrohadiwiryo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau

mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014).

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.5.2. Tujuan Disiplin Kerja

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Menurut Sastrohadwiryo (2003) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.5.3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

T. Hani Handoko dalam Martoyo (1996) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain :

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “*self discipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini berupa suatu bentuk hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “*schorsing*”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif, bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak terulang kembali.

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W. Newstrom dalam Triguno (1997), menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.5.4. Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Alfred R. Lateiner dalam Mangkunegara (2011), umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja. Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati. Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab. Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

2.5.5. Faktor-faktor yang Dapat Meningkatkan Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang tinggi merupakan harapan bagi setiap pimpinan kepada bawahan, karena itu sangatlah perlu bila disiplin mendapat penanganan intensif dari semua pihak yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu

organisasi / perusahaan. Dalam menangani pelanggaran yang dilakukan bawahan perlu adanya kebijakan yang tegas guna mengoreksi, memperbaiki dan menghindari terulangnya pelanggaran kembali hal-hal yang negatif di masa-masa mendatang.

Hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk memelihara disiplin pegawainya menurut D.S. Widodo (dalam Mangkunegara, 2011) antara lain:

- a. Mengadakan pengawasan yang konsisten dan kontinyu
- b. Memberi koreksi terhadap berbagai kekurangan dan atau kekeliruan
- c. Memberi *reward* atau penghargaan walaupun dengan kata-kata terhadap prestasi yang diraih bawahannya
- d. Mengadakan komunikasi dengan bawahan pada waktu senggang yang diarahkan pimpinan
- e. Mengubah pengetahuan bawahan, sehingga dapat meningkatkan nilai dirinya untuk kepentingan maupun organisasi / lembaga tempat bekerja
- f. Memberikan kesempatan berdialog demi meningkatkan keakraban antara pimpinan dan bawahan

D.S. Widodo (dalam Mangkunegara, 2011) juga mengemukakan hal-hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam usaha meningkatkan disiplin pegawai adalah dengan ketegasan dan kejelasan pengaturan itu sendiri, yaitu:

- a. Pengaturan yang jelas dan tegas dengan sanksi-sanksi hukuman yang sama bagi pelanggaran yang sama
- b. Penjelasan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
- c. Memberitahu pada para pegawainya bagaimana peraturan dan tata tertib

- d. Menyelidiki dengan seksama mengenai latar belakang terjadinya pelanggaran peraturan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan guru dan staf sebagai bawahannya untuk melaksanakan tugas dalam proses belajar mengajar berupa visioner, membimbing, afiatif dan demokratis (Goleman, 2008:25). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah. Kepala Sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi dan luwes dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat diharapkan dalam menciptakan rasa keadilan bagi pegawai, karakteristik pimpinan akan berpegaruh terhadap iklim kerja dalam organisasi. Berbagai model seorang pimpinan mempegaruhi pegawai agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan, pimpinan yang diharapkan oleh pegawai adalah pimpinan yang mampu menjadi cerminan bagi pegawainya.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif. Budaya organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk

mengatasi dan hidup dalam organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Pengaruh pemimpin pada pembentukan budaya organisasi terutama ditentukan oleh para pendiri organisasi di mana tindakan pendiri organisasi menjadi inti dan budaya awal organisasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

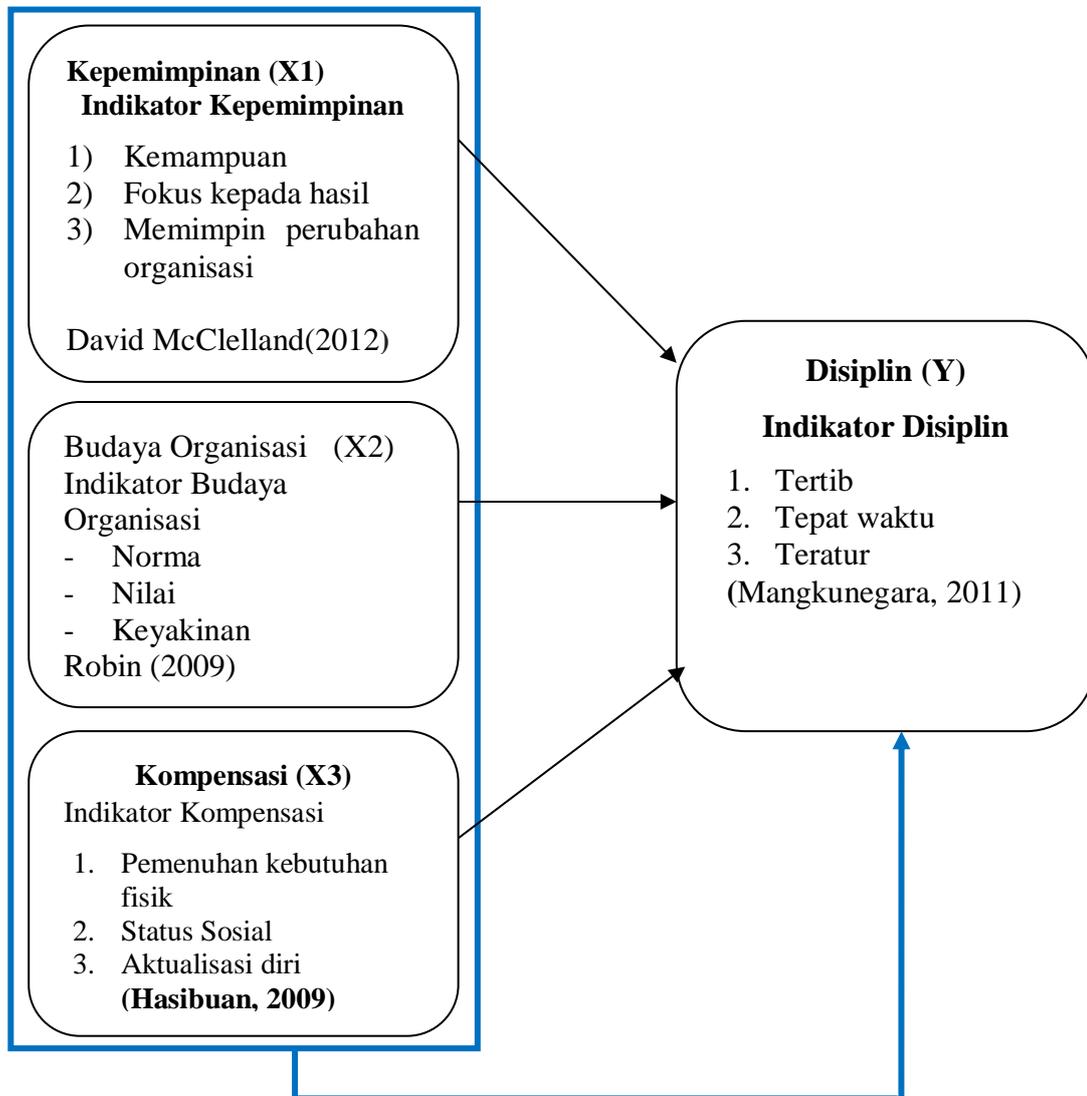
Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan

kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2014).

Kedisiplinan merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan gurudan staf di SMKN 2 Majene.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kedisiplinan gurudan staf di SMKN 2 Majene.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan gurudan staf di SMKN 2 Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan Kompensasi (X3), sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikat adalah disiplin yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dalam mendorong pelaksanaan tugas pokok dan fungsi untuk menggerakkan guru dan staf untuk melaksanakan tugas dalam proses pembelajaran. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: Kemampuan, Fokus kepada hasil dan Memimpin perubahan organisasi
2. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Variabel budaya organisasi diukur dengan tiga indikator yaitu: norma, nilai dan keyakinan.
3. Kompensasi adalah imbalan yang diterima atas pekerjaannya. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: pemenuhan kebutuhan fisik, status sosial dan aktualisasi diri.

4. Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan yang berlaku pada SMKN 2 Majene. Variabel disiplin diukur dengan tiga indikator yaitu: tertib, tepat waktu dan teratur.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi terhadap disiplin. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di SMKN 2 Majene. Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juni 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh gurudan Staf di SMKN 2 Majenesebanyak 60 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tekniksampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semuapopulasi sebanyak 60 orangGuru dan staf SMKN 2 Majene.

4.4 Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

4.5 Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan

responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler.,2003). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala

atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, kompensasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja. Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, kompensasi dan kinerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independen sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kedisiplinan

a = konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Kompensasi

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan Kompensasi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kedisiplinan (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan Kompensasi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu kedisiplinan (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah guru dan staf atau sumber daya manusia yang bertugas pada SMKN 2 Majene yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 60 orang.

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di SMKN 2 Majene.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan Kepemimpinan kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan Kepemimpinan kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	36,7
2	Perempuan	38	63,3
Jumlah		60	100,00

Sumber: Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 60responden dalam penelitian ini, terdapat 22(36,7%) responden laki-laki sedangkan sisanya 38(63,3%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan

perempuan hampir sama jumlahnya. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kedisiplinan yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	5	8.3
2	31 – 40 Tahun	20	33.4
3	41 – 50 Tahun	26	43.3
4	>50 Tahun	9	15.0
Jumlah		60	100

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 60responden, 5(8.3%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 20(33.4%) responden yang berusia antara 31–40 tahun, 26 orang (8.7%) responden yang berusia antara 41– 50 tahundan 9 orang (15.0%) responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini

menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 31–50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur Kepemimpinan pegawai SMKN 2 Majene untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	8	13.3
2	S1	42	70.0
3	SLTA	10	16.7
Jumlah		60	100,00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai SMKN 2 Majene menunjukkan bahwa 8 orang (13.3%) adalah lulusan Magister (S2), 42 (70.0%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 10 orang (16.7%). Dengan demikian persentase responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai SMKN 2 Majene memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen pegawai dalam lingkup SMKN 2 Majene sangat mendukung kinerja pegawai.

Di samping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainnya dalam rangka meningkatkan Budaya Organisasi dan Kepemimpinan sebagai wadah dalam peningkatan kedisiplinan SMKN 2 Majene pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut pegawai yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh

pegawai dapat mempengaruhi Budaya Organisasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai SMKN 2 Majene sekarang ini sangat mendukung Budaya Organisasi dan Kepemimpinan kerja pegawai menuju peningkatan kedisiplinan dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

4. Masa Kerja

Kedisiplinan pada SMKN 2 Majene dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	5	8,3
2	5 - 10 Tahun	9	15,0
3	10 - 20 Tahun	36	60,0
4	> 20 Tahun	10	16,7
Jumlah		60	100,00

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden terdapat 5 orang (8,3%) responden yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun, 9 orang (15,0%) responden yang memiliki masa kerja antara 5–10 tahun, 36 orang (60,0%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun dan 10 orang (16,7%) responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 5 tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan Kepemimpinan pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja

sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada Kepemimpinan maupun terhadap kinerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan Kepemimpinan dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1)

Deskripsi kepemimpinan didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang Kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5

Deskripsi Responden Terhadap Kepemimpinan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kepemimpinan (X1)	X1_1	6 (10.0%)	36 (60.0%)	13 (21.7%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,73
	X1_2	13 (21.7%)	29 (48.3%)	17 (28.3%)	1 (1.7%)	0	60 (100%)	3,87
	X1_3	9 (15.0%)	32 (53.3%)	19 (31.7%)	0	0	60 (100%)	3,82
	X1_4	5 (8.3%)	43 (71.7%)	8 (13.3%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,82
	X1_5	6 (10.0%)	39 (65.0%)	11 (18.3%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,78
	X1_6	16 (26.7%)	18 (30.0%)	20 (33.3%)	6 (10.0%)	0	60 (100%)	3,73
	X1_7	13 (21.7%)	28 (46.7%)	18 (30.0%)	1 (1.7%)	0	60 (100%)	3,87
	X1_8	8 (13.3%)	33 (55.0%)	16 (26.7%)	3 (5.0%)	0	60 (100%)	3,71
	X1_9	13 (21.7%)	31 (51.7%)	15 (25.0%)	1 (1.7%)	0	60 (100%)	3,89
Rata-rataKepemimpinan								3,8
3.73	3.87	3.82	3.82	3.78	3.73	3.87	3.71	3.89

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Kepemimpinan dapat diuraikan sebagai berikut 1) memiliki keterampilan dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 2)Pimpinan selalu menekankan hasil proses bekerja untuk memacu perbaikan kinerja pegawai, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,87. 3) Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai

untuk mengembangkan keterampilannya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82. 4) bekerja berorientasi pada hasil yang telah ditetapkan oleh atasan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82. 5) Atasan saya memiliki pandangan yang jauh ke depan berkaitan dengan eksistensi organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 6) membuat perencanaan yang berorientasi ke depan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,73. 7) Atasan saya melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,87. 8) Nilai-nilai yang saya terapkan memudahkan saya dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,71. 9) memiliki perilaku yang baik terhadap organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,89. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata Kepemimpinan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,8

2. Budaya Organisasi (X2)

Deskripsi Budaya Organisasi didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang Budaya Organisasi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6

Deskripsi Responden Terhadap Budaya Organisasi

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Budaya Organisasi (X2)	X2_1	6 (10.0%)	38 (63.3%)	12 (20.0%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,82
	X2_2	6 (10.0%)	37 (61.7%)	9 (15.0%)	8 (13.3%)	0	60 (100%)	3,71
	X2_3	8 (13.3%)	37 (61.7%)	13 (21.7%)	2 (3.3%)	0	60 (100%)	3,8
	X2_4	5 (8.3%)	29 (48.3%)	22 (36.7%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,64
	X2_5	6 (10.0%)	28 (46.7%)	16 (26.7%)	10 (16.7%)	0	60 (100%)	3,51
	X2_6	7 (11.7%)	28 (46.7%)	20 (33.3%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,64
	X2_7	12 (20.0%)	28 (46.7%)	16 (26.7%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,87
	X2_8	10 (16.7%)	30 (50.0%)	17 (28.3%)	3 (5.0%)	0	60 (100%)	3,8
	X2_9	7 (11.7%)	35 (58.3%)	15 (25.0%)	3 (5.0%)	0	60 (100%)	3,82
Rata-rata Budaya Organisasi								3,74

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Budaya Organisasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) bekerja dengan memperhatikan norma yang berlaku di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82. 2) menyadari pentingnya Penerapan norma dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,71. 3) memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,8. 4) memperhatikan nilai

moral dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 5) berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,51. 6) memiliki status sosial yang tinggi karena pekerjaan yang saya miliki, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 7) memahami bahwa apa yang harus saya kerjakan, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,87. 8) meyakini bahwa saya dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,8. 9) memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depannya dalam instansi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata Budaya Organisasi umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,74

3. Kompensasi (X3)

Deskripsi kompensasi didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang kompensasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kompensasi (X3)	X3_1	8 (13.3%)	37 (61.7%)	15 (25.0%)	0	0	60 (100%)	3,89
	X3_2	6 (10.0%)	39 (65.0%)	13 (21.7%)	2 (3.3%)	0	60 (100%)	3,82
	X3_3	9 (15.0%)	36 (60.0%)	10 (16.7%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,78
	X3_4	5 (8.3%)	30 (50.0%)	23 (38.3%)	2 (3.3%)	0	60 (100%)	3,64
	X3_5	8 (13.3%)	27 (45.0%)	23 (38.3%)	2 (3.3%)	0	60 (100%)	3,69
	X3_6	8 (13.3%)	28 (46.7%)	23 (38.3%)	1 (1.7%)	0	60 (100%)	3,67
	X3_7	6 (10.0%)	25 (41.7%)	12 (20.0%)	17 (28.3%)	0	60 (100%)	3,22
	X3_8	8 (13.3%)	32 (53.3%)	15 (25.0%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,76
	X3_9	8 (13.3%)	34 (56.7%)	15 (25.0%)	3 (5.0%)	0	60 (100%)	3,8
Rata-rata Kompensasi								3,7

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,89. 2). meyakini bahwa saya mampu meningkatkan kinerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82. 3) memperhatikan kualitas dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 4) mampu memenuhi kebutuhan mendasar saya

dengan bekerja pada organisasi tempat kerja saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,64. 5) Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,69. 6) meyakini bahwa pekerjaan berdampak pada peningkatan sosial di masyarakat, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. 7) mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat untuk mengaktualisasikan diri saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,22. 8) menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,76. 9) bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,8. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kepemimpinan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,69,

4. Kedisiplinan

Deskripsi kedisiplinan didasarkan pada 9 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 9 pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Deskripsi Responden Terhadap Kedisiplinan

Indikator		Kriteria Penilaian					Total	Rata-rata
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak setuju	Sangat tidak setuju		
Kedisiplinan (Y)	Y_1	5 (8.3%)	40 (66.7%)	14 (23.3%)	1 (1.7%)	0	60 (100%)	3,8
	Y_2	2 (3.3%)	45 (75.0%)	13 (21.7%)	0	0	60 (100%)	3,82
	Y_3	10 (16.7%)	30 (50.0%)	13 (21.7%)	7 (11.7%)	0	60 (100%)	3,78
	Y_4	7 (11.7%)	22 (36.7%)	27 (45.0%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,58
	Y_5	6 (10.0%)	31 (51.7%)	19 (31.7%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,67
	Y_6	5 (8.3%)	38 (63.3%)	13 (21.7%)	4 (6.7%)	0	60 (100%)	3,76
	Y_7	14 (23.3%)	28 (46.7%)	13 (21.7%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,84
	Y_8	12 (20.0%)	26 (43.3%)	17 (28.3%)	5 (8.3%)	0	60 (100%)	3,69
	Y_9	5 (8.3%)	40 (66.7%)	12 (20.0%)	3 (5.0%)	0	60 (100%)	3,76
Rata-rata Kedisiplinan								3,74

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item kedisiplinan dapat diuraikan sebagai berikut 1) mampu bekerja dengan tertib, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,8. 2) Pimpinan memperhatikan kinerja saya dalam membantu meningkatkan kinerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,82.3) memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,78. 4) bekerja dengan tepat waktu, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,58. 5)

menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai aturan yang berlaku, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,67. 6) Pimpinan menekankan dalam bekerja agar bisa tepat waktu, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,76. 7) bekerja secara terstruktur, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,84. 8) Pimpinan saya memperhatikan dengan baik, keteraturan dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,69. 9) memiliki perilaku yang baik terhadap organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 3,76. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata kedisiplinan umumnya berkategori tinggi dengan rata-rata 3,74.

5.3 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{hit} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X1	X1_1	0.847	0.000	Valid
	X1_2	0.879	0.000	Valid
	X1_3	0.847	0.000	Valid
	X1_4	0.859	0.000	Valid
	X1_5	0.887	0.000	Valid
	X1_6	0.886	0.000	Valid
	X1_7	0.874	0.000	Valid
	X1_8	0.873	0.000	Valid
	X1_9	0.899	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Budaya Organisasi (X_2)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X2	X2_1	0.895	0.000	Valid
	X2_2	0.896	0.000	Valid
	X2_3	0.857	0.000	Valid
	X2_4	0.876	0.000	Valid
	X2_5	0.855	0.000	Valid
	X2_6	0.865	0.000	Valid
	X2_7	0.917	0.000	Valid
	X2_8	0.897	0.000	Valid
	X2_9	0.869	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompensasi (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata

menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
X3	X3_1	0.848	0.000	Valid
	X3_2	0.864	0.000	Valid
	X3_3	0.873	0.000	Valid
	X3_4	0.876	0.000	Valid
	X3_5	0.764	0.000	Valid
	X3_6	0.856	0.000	Valid
	X3_7	0.631	0.000	Valid
	X3_8	0.818	0.000	Valid
	X3_9	0.873	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kedisiplinan (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (Y)

Indikator	r hit	Sig	Ket	
Y	Y_1	0.860	0.000	Valid
	Y_2	0.812	0.000	Valid
	Y_3	0.907	0.000	Valid
	Y_4	0.833	0.000	Valid
	Y_5	0.894	0.000	Valid
	Y_6	0.901	0.000	Valid
	Y_7	0.908	0.000	Valid
	Y_8	0.862	0.000	Valid
	Y_9	0.850	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alpha Crombach's	Ket
1	Kepemimpinan (X ₁)	0.959	Realibel
2	Budaya Organisasi (X ₂)	0.963	Realibel
3	Kompensasi (X ₃)	0.933	Realibel
3	Kedisiplinan (Y)	0.956	Realibel

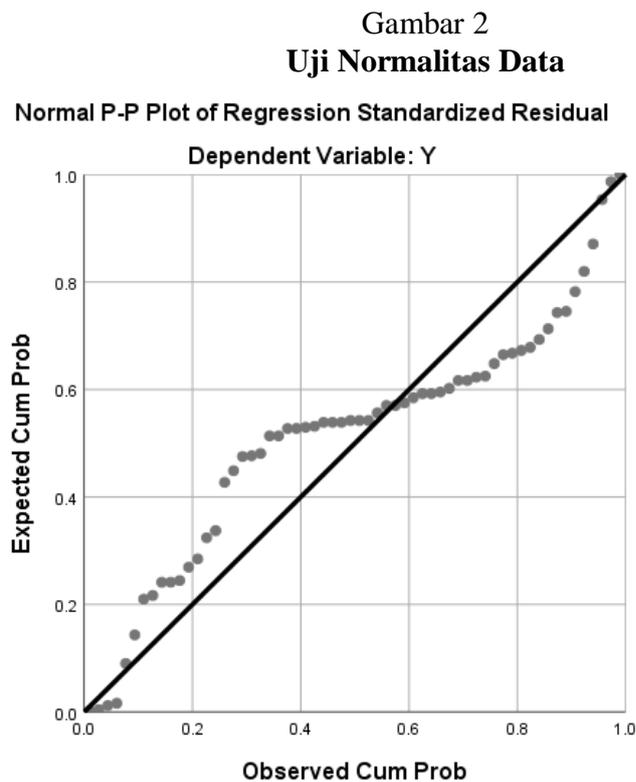
Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachtnya melebihi dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik

histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.



Dengan melihat tampilan grafik Normal P-Plot dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari sebaran titik-titik pada grafik mendekati garis diagonal.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas

di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

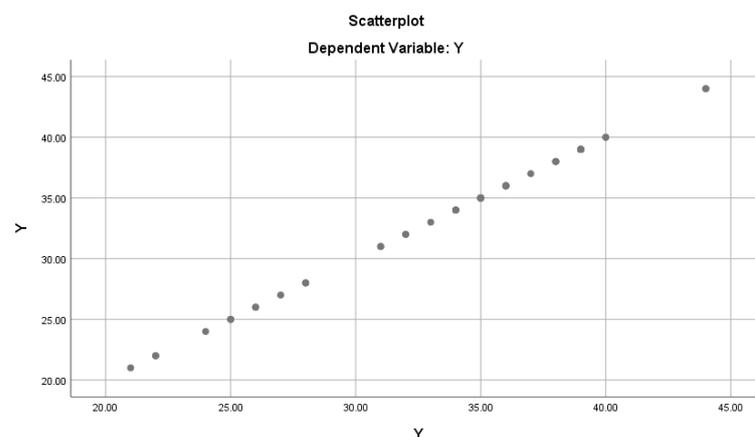
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	X1	0.253
	X2	0.169
	X3	0,217
		3.946
		5.904
		4.613

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 14 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1 lebih kecil dari 10. Sedangkan variabel X2 dan X3 nilai VIF lebih dari 10 yang berarti terjadi multikolinearitas pada variable X2 dan X3.

e. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini.

Gambar 3.
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15

Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,399	0.257	0.798
Kepemimpinan (X_1),	0.449	5.383	0.000
Budaya Organisasi (X_2)	0.310	3.045	0.004
Kompensasi (X_3)	0.241	2.678	0.010

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 0,399 + 0,449X_1 + 0,310X_2 + 0,241X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,399 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan

Kompensasi, dan kedisiplinan, maka tingkat kedisiplinan Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene adalah sebesar 0,399 satuan.

2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,499. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, akan mempengaruhi perubahan kedisiplinan sebesar 0,499 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kedisiplinan sebesar 0,499 satuan Pada Guru dan Staf Di SMKN 2 Majene, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,310. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Budaya Organisasi, akan mempengaruhi peningkatan kedisiplinan sebesar 0,310 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Budaya Organisasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kedisiplinan sebesar 0,310 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0.241, artinya setiap penambahan satu satuan variabel kompensasi akan mempengaruhi kenaikan kedisiplinan sebesar 0.241 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kedisiplinan sebesar 0.241 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kedisiplinan dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan guru dan staf.

Tabel 16
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	1782.602	3	594.210	170.600	0,000
Residual	195.048	56	3.483		
Total	1977.650	59			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 170.600 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara (kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 17
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,399	0.257	0.798
Kepemimpinan (X_1),	0.449	5.383	0.000
Budaya Organisasi (X_2)	0.310	3.045	0.004
Kompensasi (X_3)	0.241	2.678	0.010

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene

- 2) Pengaruh *Budaya Organisasi* terhadap kedisiplinan pada SMKN 2 Majene berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Budaya Organisasi* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene
- 3) Pengaruh *kompensasi* terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene.

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 18
Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.798
X ₁	0,449	0.000
X ₂	0,310	0.004
X ₃	0,241	0.010

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan staf. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kepemimpinan (X_1).

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada SMKN 2 Majene dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 19
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi 80

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949	.901	.896	1.86628

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,901, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kedisiplinan guru dan staf (Y) sebesar 0,901 atau 90.1% variansi kedisiplinan guru dan staf (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa guru dan staf disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru dan staf dalam memberikan pembelajaran pada SMKN 2 Majene.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kedisiplinan guru dan staf pada SMKN 2 Majene. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifai (2017), Lestari, Sri., dan Mariyono, Joko (2017), Aswar (2009), Bahriawan (2012), Kartina (2009), Asrianty (2009), Abdul Hamid (2009), Praptiestrini (2016),

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap 2 kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kedisiplinan guru dan staf. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aswar (2009) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan Guru dan staf agar proses pendidikan dapat berjalan efektif dan efisien, guru dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Namun, jika kita selami lebih dalam lagi tentang isi yang terkandung dari setiap jenis kompetensi, sebagaimana disampaikan oleh para ahli maupun dalam perspektif kebijakan pemerintah, kiranya untuk menjadi guru yang berdisiplin bukan sesuatu yang sederhana, untuk mewujudkan dan meningkatkan rasa disiplin guru diperlukan upaya yang sungguh sungguh dan komprehensif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui optimalisasi peran kepala sekolah. Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir mengemukakan bahwa “kepala sekolah sebagai pengelola memiliki tugas mengembangkan kinerja personel, terutama meningkatkan kedisiplinan profesional guru.” Perlu digaris bawahi bahwa yang dimaksud dengan kedisiplinan di sini, tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi semata, tetapi mencakup seluruh jenis dan isi kandungan kedisiplinan sebagaimana telah dipaparkan di atas. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yaitu, sebagai : (1) educator (pendidik), (2) manajer; (3)

administrator,(4) supervisor (penyelia),(5) leader (pemimpin), (6) pencipta iklim kerja, dan (7) wirausahawan. Merujuk kepada tujuh peran kepala sekolah sebagaimana disampaikan oleh Depdiknas di atas, di bawah ini akan diuraikan secara ringkas hubungan antara peran kepala sekolah dengan peningkatan kedisiplinan guru .1. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik) Kegiatan belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan dan guru merupakan pelaksana dan pengembang utama kurikulum di sekolah. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya tentu saja akan sangat memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki gurunya, sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah yang dipimpinnya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene dengan nilai koefisien sebesar 0,290 koefisien ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara nyata terhadap kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Bahriawan (2012) yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene.

Banyak hal yang dapat diperoleh dari budaya organisasi sekolah, dengan budaya organisasi sekolah yang baik memotivasi guru untuk melaksanakan tugas

pendidikan dan pengajaran di sekolah dengan baik. Dengan dukungan budaya organisasi sekolah mengarahkan guru berdisiplin secara pribadi maupun organisasi. Suatu organisasi membutuhkan budaya yang kuat untuk mencapai keberhasilan. Bila dalam suatu organisasi sudah terdapat nilai-nilai yang dianut bersama, maka orang-orang akan merasa tenang dalam organisasi tersebut karena tahu apa yang harus dikerjakan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

Budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu budaya internal dari kendali perilaku yang tinggi, sehingga dapat dikatakan tingkat kedisiplinan pegawai yang berbeda-beda, yang merupakan perilaku anggota organisasi akan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi yang baik didalam suatu organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene dengan nilai koefisien sebesar 0,254, koefisien ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara nyata terhadap kedisiplinan guru dan staf. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Asrianty (2009), Abdul Hamid (2009) yang menemukan bahwa Kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru dan staf SMKN 2 Majene.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: 1. Sistem

Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter, liter, dan kilogram. Siagian (1991; 253), mengemukakan bahwa suatu sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para anggota. Pasal 40 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional telah menetapkan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh: Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Selanjutnya berkaitan dengan bentuk dan jenis kompensasi yang diterima guru sebagai tenaga fungsional di bidang pendidikan, Peraturan Pemerintah RI Nomor : 11 Tahun 2003 tentang Perubahan atas peraturan Pemerintah No. 7 Tahun 1997 tentang Gaji pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah berubah beberapa kali, terakhir dengan peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 2003 tentang tunjangan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut ; *Pertama*, gaji Pokok (termasuk kenaikan gaji berkala dan promosi golongan); *Dua*, Tunjangan-Tunjangan berupa : (a) Tunjangan fungsional (berdasarkan golongan gaji), (b) Tunjangan istri (10% dari gaji pokok), (c) Tunjangan anak (2,5% dari gaji pokok untuk masing-masing anak maksimum 2 anak), (d) Tunjangan beras (masing-masing 10 kg untuk pegawai untuk yang bersangkutan, istri dan anak maksimum 2 orang anak), (e) Tunjangan kesejahteraan dari pemerintah daerah dari atau sekolah masing-masing. *Tiga*, *fringe Benefit* (pertanggungjawaban umum). Meliputi perawatan kesehatan melalui asuransi Kesehatan

(AKSES), fasilitas perumahan dinas, pakaian seragam, karyawisata, fasilitas sekolah, penghargaan ini diberikan oleh pemerintah atau sekolah.

Kompensasi diberikan berdasarkan jabatan dan keterampilan. Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu (Gomez Mejia, et al.,1995).

Kompensasi berdasarkan keterampilan Menurut Lawler (1983), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena : (a) Karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap. (b) Nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Kepemimpinan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kedisiplinan SMKN 2 Majene adalah variabel Kepemimpinan (X_1).

Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan akan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain

yang terkait untuk bekerja atau berperan serta dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentunya akan memiliki kemampuan atau kecakapan-kecakapan yang mendukung kemampuannya sebagai seorang pemimpin di sekolah seperti kemampuan berkomunikasi yang baik, memiliki kemampuan teknis dalam bidangnya, memiliki kemampuan analitis yang tajam, bersikap tegas dan berani mengambil keputusan, etos kerjanya tinggi dan memiliki visi yang jelas. Kedudukan kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi dan harus membawahi, mengayomi semua sumberdaya manusia di sekolah tersebut. Dalam peran ini, kepala sekolah adalah penanggung jawab terhadap pelaksanaan keseluruhan proses pendidikan di sekolah yang dilakukan oleh seluruh unsur warga sekolah. Sebagai seorang pemimpin, wajar jika kepala sekolah dituntut untuk mengupayakan pelaksanaan proses pendidikan secara efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan tugasnya, seorang kepala sekolah memiliki beberapa fungsi atau peran penting. Selain sebagai pemimpin, peranan kepala sekolah dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan lembaga adalah sebagai manajer, sebagai administrator, sebagai pendidik, kepala sekolah juga harus mampu menggerakkan seluruh warga sekolah baik guru, siswa, orang tua siswa, masyarakat dan sarana pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah dalam menjalankan tugasnya perlu memiliki prinsip – prinsip kepemimpinan. Prinsip kepemimpinan kepala sekolah tersebut antara lain konstruktif, kreatif, partisipatif, kooperatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif. Keberadaan kepala sekolah dalam setiap jenjang pendidikan sangatlah penting. Dengan terpusatnya kewenangan sekolah ditangan kepala sekolah, maka sekolah menjadi fitur sentral

sebagai pemimpin tertinggi dan menjadi penentu keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Keberadaan kepala sekolah kaitannya dengan keberhasilan mencapai tujuan pendidikan, sangat ditentukan oleh pengelolaan sekolah. Pengelolaan sekolah yang berhasil sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Keberadaan kepala sekolah tersebut sangat terkait dengan kemampuan dalam mengelola sekolah. Tugas dan tanggung jawab merupakan sesuatu hal yang harus dilaksanakan oleh seseorang dalam memangku suatu jabatan. Demikian pula dengan tugas dan tanggung jawab kepala sekolah.

Kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang memiliki peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Berkembangnya semangat kerja, kerjasama yang harmonis, minat terhadap perkembangan pendidikan, suasana kerja yang menyenangkan dan perkembangan mutu profesional di antara para guru, banyak ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian kepala sekolah adalah salah satu kunci keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kedisiplinan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepemimpinan seseorang akan semakin meningkatkan kedisiplinan pada SMKN 2 Majene .
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan, hal ini menunjukkan bahwa semakin Budaya Organisasi pegawai akan semakin meningkatkan kedisiplinan pada SMKN 2 Majene .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi seorang pegawai dalam bekerja akan semakin meningkatkan kedisiplinan pada SMKN 2 Majene .
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan yang berarti bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kedisiplinan SMKN 2 Majene.

B. Saran

1. Perlu mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi terutama pada pegawai yang masih muda yang masih segar otaknya dan mampu menerima pendidikan dengan baik
2. Perlu keikutsertaan pegawai dalam pelatihan secara bergilir sesuai dengan tupoksinya masing-masing sehingga mampu lebih memahami bidang tugasnya di SMKN 2 Majene
3. Perlu adanya kepemimpinan yang kuat dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris Chris, 2012. *Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making*, San Francisco.
- As'ad. Moh. 2014. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty
- Byant, and White. 2011 *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.
- Gibson, dkk, 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2014. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Erlangga Jakarta
- Indrawidjaya Adam, 2013 *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung.
- Jamaluddin. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang*. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Muh. Anwar. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen P., 2012. *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Roslina Alam, 2012. *Materi Kuliah Budaya Organisasi*. Universitas Muslim Indonesia, Tidak dipublikasikan.
- Ruky, 2013. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Siagian, S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Thoha 2011. *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres; Jakarta.
- Umar Husen, 2011. *Business and Introduction*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

LAMPIRAN 1 SURAT IJIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN

Jln. RA Kartini No. 11 Majene. Email: balitbang.majene@gmail.com

IZIN PERSETUJUAN

Nomor: 074/113/2020

TENTANG IZIN MELAKSANAKAN PENELITIAN

Memperhatikan Surat dari Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Tanggal 16 Juli 2020, Kami Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan atas Nama Pemerintah Kabupaten Majene, dengan ini memberikan surat Izin Penelitian kepada :

Nama : SYARIFAH NADZIFAH
NIM : 2018MM11208
Jurusan : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf di SMK Negeri 2 Majene.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dilarang keras menyimpang dari topik dan judul penelitian
2. Dalam melakukan penelitian yang bersangkutan hendaklah menunjukkan surat – surat keterangan yang berhubungan dengan Penelitian serta melaporkan aktivitas sebelum dan sesudah penelitian kepada pemerintah setempat.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat
4. Mengirimkan hasil laporan penelitian Kepada Bupati Majene Cq. Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Majene.

Demikian surat izin persetujuan ini dibuat dan akan ditinjau berdasarkan hasil penelitian dan laporan dan Pemerintah setempat, untuk dapat dipertanyakan sebagai mana mestinya



Tembusan Disampaikan Kepada Yth

1. Bapak Bupati Majene (sebagai laporan)
2. Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar
3. Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Majene
4. Yang Bersangkutan
5. Arsip.

LAMPIRAN 2 KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu Pegawai
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru Dan Staf Di SMKN 2 Majene saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

SYARIFAH NADZIFAH

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Responden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

1	Nama	:
2	Bagian/Departemen	:
3	Instansi	:
4	Usia	: tahun
5	Jabatan	:
6	Masa kerja	: tahun
untuk jawaban 7 sd 12 cukup dengan melingkari huruf didepan pilihan jawaban			
7	Pendidikan	a	SD
		b	SMP
		c	SMA
		d	Diploma
		e	Sarjana
		f	Magister
8	Status Perkawinan	a	Nikah
		b	Belum Nikah

A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apayang Bapak/Ibu alami dengan cam memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Kemampuan							
1.	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja						
2.	Pimpinan selalu menekankan hasil proses bekerja untuk memacu perbaikan kinerja pegawai						
3.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilanya						
Fokus Pada Hasil							
4.	Saya bekerja berorientasi pada hasil yang telah di tetapkan oleh atasan.						
5.	Atasan saya memiliki pandangan yang jauh ke depan berkaitan dengan eksistensi organisasi						
6.	Saya membuat perencanaan yang berorientasi ke depan						
Memimpin perubahan organisasi							
7.	Atasan saya melakukan inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya						
8.	Nilai-nilai yang saya terapkan memudahkan saya dalam bekerja						
9.	Saya memiliki perilaku yang baik terhadap organisasi						

Budaya Organisasi (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Norma							
10.	Saya bekerja dengan memperhatikan norma yang berlaku di kantor.						
11.	Saya menyadari pentingnya Penerapan norma dalam bekerja						
12.	Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja						
Nilai							
13.	Saya memperhatikan nilai moral dalam bekerja						
14.	Saya berpegang teguh pada nilai-nilai yang ada pada organisasi						
15.	Saya memiliki status sosial yang tinggi karena pekerjaan yang saya miliki.						
Keyakinan							
16.	Saya memahami bahwa apa yang harus saya kerjakan						
17.	Saya meyakini bahwa saya dapat mengaktualisasikan diri dalam bekerja di kantor						
1.8	Saya memiliki keyakinan yang tinggi terhadap masa depannya dalam instansi						

Indikator Kompensasi

1. Pemenuhan kebutuhan fisik
2. Status Sosial

Aktualisasi diri

Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Pemenuhan Kebutuhan Fisik							
19.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisik						
20.	Saya meyakini bahwa saya mampu meningkatkan kinerja						
21.	Saya memperhatikan kualitas dalam bekerja						
Status Sosial							
22.	Saya mampu memenuhi kebutuhan mendasar saya dengan bekerja pada organisasi tempat kerja saya						
23.	Pekerjaan yang di berikan saya kerjakan dengan baik						

24.	Saya meyakini bahwa pekerjaan berdampak pada peningkatan sosial di masyarakat						
Aktualisasi diri							
25.	Saya mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat untuk mengaktualisasikan diri saya						
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya						
27.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya						

1. Tertib
 2. Tepat waktu
- Teratur
Disiplin (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap pilihan jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Tertib							
19.	Saya mampu bekerja dengan tertib						
20.	Pimpinan memperhatikan kinerja saya dalam membantu meningkatkan kinerja						
21.	Saya memperhatikan sikap yang baik dalam bekerja						
Tepat waktu							
22.	Saya bekerja dengan tepat waktu						
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai aturan yang berlaku						
24.	Pimpinan menekankan dalam bekerja agar bisa tepat waktu						
Teratur							
25.	Saya bekerja secara terstruktur						
26.	Pimpinan saya memperhatikan dengan baik, keteraturan dalam bekerja						
27.	Saya memiliki perilaku yang baik terhadap organisasi						

LAMPIRAN 3 TABULASI DATA

Nama : Syarifah Nadzifah
Nim : 2018.MM.1.1208
Instansi Penelitian : SMK Negeri 2 Majene
Jumlah Pegawai : 60
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Guru dan Staf Di SMK Neg. 2 Majene

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	22	100%
2	Perempuan	38	100
Jumlah		60	100 %

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	5	100%
2	30-40 Tahun	20	100%
3	41-50 Tahun	26	100%
4	>51Tahun	9	100%
Jumlah		60	100 %

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	8	100%
2	S1	39	100%
3	SLTA	10	100%
Jumlah			100 %

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	<5 Tahun	5	100%
2	6-10 Tahun	15	100%
3	11-20 Tahun	30	100%
4	>21Tahun	10	100%
Jumlah		60	100 %

TABULASI RESPONDEN

No	X1										X2										x3					Y															
1	5	4	4	3	4	3	4	5	5	37	3	4	4	4	5	4	5	4	5	38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	39	4	5	5	5	5	4	4	5	42		
2	3	3	5	4	4	4	5	4	4	36	4	4	4	4	5	4	5	5	4	39	5	4	5	4	4	5	4	3	4	38	3	5	4	5	5	5	4	3	37		
3	4	5	3	5	4	4	4	5	5	39	5	5	5	4	5	3	5	5	3	40	5	5	3	5	5	5	4	4	4	40	3	5	5	5	5	5	5	5	43		
4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	35	4	4	4	3	4	4	3	3	5	34	3	4	5	4	5	3	4	5	4	37	3	4	5	3	5	4	4	3	5	36	
5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	4	4	5	3	4	4	5	3	3	35	3	4	4	3	3	5	3	5	5	35	4	3	3	3	5	3	4	5	4	34	
6	4	4	4	3	3	5	4	4	4	35	5	5	3	4	4	4	3	5	3	36	4	5	4	3	4	4	5	5	4	38	3	4	3	5	5	4	4	4	5	37	
7	3	3	5	4	3	5	3	5	4	35	3	3	4	4	3	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	3	4	3	4	35	4	4	4	4	5	5	4	4	3	37	
8	4	4	5	4	5	3	5	5	5	40	3	4	4	5	4	5	4	3	5	37	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4	4	5	4	5	4	5	4	3	36	
9	4	5	3	4	3	5	4	5	4	37	4	5	3	3	3	5	4	4	3	34	5	4	4	4	4	3	3	5	5	37	5	3	4	5	3	4	5	5	5	39	
10		4	3	4	5	4	4	4	5	33	4	5	4	4	4	4	4	3	4	36	4	5	3	4	3	5	5	4	4	37	4	5	4	5	4	5	3	3	36		
11	5	4	4	5	3	5	4	4	4	38	5	4	5	4	4	3	5	4	3	38	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4	5	5	4	5	3	4	5	4	40	
12	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	3	3	5	4	3	5	5	36	5	3	5	4	5	3	5	4	4	38	
13	5	5	5	5	5	5	3	4	4	41	4	4	3	5	4	5	5	5	4	39	5	4	4	5	5	3	4	4	3	37	3	5	5	5	5	5	4	4	5	41	
14	4	5	4	4	5	4	4	4	5	38	5	5	4	3	5	5	4	4	3	39	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	5	4	5	5	5	4	4	3	36	
15	4	4	4	4	5	4	4	5	3	37	4	3	3	3	4	4	5	5	4	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34	4	5	4	5	4	5	4	5	4	40	
16	4	4	4	5	4	4	5	5	4	39	4	4	4	5	4	4	5	5	4	40	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	
17	4	4	3	4	5	4	5	4	4	37	5	5	4	5	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37	5	4	5	4	5	5	5	4	5	42	
18	5	4	4	5	5	5	5	3	3	39	4	5	3	5	5	4	4	4	4	38	4	3	4	5	5	5	4	4	3	37	4	5	5	4	5	3	3	3	35		
19	4	4	4	5	3	5	4	4	4	37	4	5	5	5	5	5	4	4	4	42	5	4	5	4	5	4	4	4	3	38	3	5	4	4	5	5	5	4	5	40	
20	5	5	5	5	5	4	4	4	4	42	4	5	5	5	5	5	4	4	5	42	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	
21	4	5	4	4	4	4	3	5	3	36	5	4	5	4	4	3	3	4	5	37	4	3	4	4	4	5	5	4	5	38	3	4	5	3	5	4	4	5	4	37	
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44	4	4	4	5	4	4	4	5	39	4	4	3	4	4	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	4	3	3	39		
23	4	5	4	5	3	4	5	5	3	38	3	5	4	5	4	4	4	5	38	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	35	3	5	4	5	5	5	4	4	3	39	
24	5	5	5	5	3	5	5	5	4	42	3	5	4	5	4	4	4	5	5	39	5	5	4	5	5	4	5	3	4	40	4	5	5	5	5	5	4	5	4	43	
25	4	5	4	4	5	4	3	4	5	38	4	3	3	5	5	4	4	5	4	37	4	3	5	4	3	5	4	4	4	36	4	4	5	3	5	4	4	5	4	38	
26	4	4	5	5	5	4	5	3	3	38	3	5	4	5	4	4	4	5	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	5	5	4	4	4	38	
27	4	4	5	4	3	5	5	3	4	37	4	4	4	3	4	4	3	4	5	35	5	4	5	3	5	4	4	5	5	40	5	3	4	5	4	5	5	5	4	41	
28	5	4	3	4	4	4	3	3	5	35	3	5	4	3	4	4	4	4	5	36	4	5	4	4	5	4	3	5	4	38	5	3	4	5	3	4	4	4	5	37	
31	4	5	4	4	4	4	3	3	3	34	4	3	5	5	4	4	5	3	3	36	4	4	3	4	5	3	4	5	4	36	3	4	5	3	5	4	3	4	3	34	
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	4	5	4	42	4	3	4	5	5	4	5	3	4	37	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	40
33	4	5	4	5	5	4	5	4	4	40	4	4	5	4	4	3	3	3	4	34	4	3	5	4	4	4	5	3	4	36	3	5	4	5	5	5	5	5	4	41	
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	4	4	5	4	4	40	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40	3	5	5	5	5	5	4	3	5	40	
35	4	4	3	3	4	4	4	4	5	35	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40	
36	4	4	4	4	5	5	5	4	3	38	5	4	5	4	5	4	4	4	4	39	5	4	5	4	3	5	3	4	4	37	4	5	4	5	4	4	3	5	4	38	
37	4	4	4	4	3	4	4	4	3	34	3	4	3	4	3	3	4	5	3	32	3	3	3	4	4	4	5	4	3	33	5	5	4	5	3	3	3	4	3	35	
38	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	4	4	3	5	38	5	4	5	4	4	4	5	4	4	39	4	4	4	5	5	5	3	4	4	38	
39	4	5	5	5	4	5	5	5	4	42	4	4	5	3	5	3	5	3	3	35	5	4	4	5	5	3	5	3	4	38	5	4	5	5	5	5	4	5	4	43	
40	4	4	5	4	4	5	3	5	4	38	5	4	5	4	4	4	3	5	5	39	4	5	4	5	5	5	5	4	5	42	4	5	4	5	5	5	4	4	5	41	
41	3	4	4	5	4	3	4	3	3	33	3	3	3	5	4	5	4	4	4	35	4	3	3	3	4	5	4	3	32	5	3	5	3	5	3	3	4	4	4	36	
42	5	5	5	5	5	5	3	5	5	43	5	5	5	5	4	3	5	4	4	40	4	4	4	5	5	5	5	3	3	38	3	5	5	5	5	5	5	3	4	40	
43	4	5	4	4	4	4	4	4	3	36	4	3	5	5	4	4	4	3	5	37	5	4	5	4	5	3	4	3	36	5	4	5	3	5	4	3	5	4	38		
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	4	5	5	44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45		
45	4	5	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37	5	5	4	5	5	5	4	5	4	42	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	43	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	38	3	5	5	5	5	5	4	3	3	38	
47	4	5	4	4	4	4	5	3	3	36	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36	4	3	5	4	5	3	4	4	4	36	4	4	5	3	5	4	5	5	5	40	
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	4	5	4	4	4	5	4	3	3	36	5	4	4	5	5	5	4	5	4	41	
49	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40	4	4	5	4	5	5	4	4	4	39	4	4	5	5	4	3	4	5	5	39	5	5	4	5	5	5	3	5	5	42	
50	5	4	4	3	4	4	4	3	3	34	4	3	3	4	4	5	4	3	3	33	4	3	3	3	4	4	5	3	3	32	5	3	5	4	5	3	4	4	5	38	

LAMPIRAN 4 SURAT VALIDASI DATA



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No. 138/DBK/S.KET/NI/II/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : SYARIFAH NADZIFAH
NIM : 2018MM11208
Program Studi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)
Alamat/No.Hp : 082191906670

Adalah benar telah melakukan **validasi data** di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 11 Februari 2021

Kabag. Pelatihan & Pengembangan SDM,



Mutiarini Mubyi, M.Psi., Psikolog., CGA.

LAMPIRAN 5 HASIL TES PLAGIARISME

Tesis_Syarifa

ORIGINALITY REPORT

45%

SIMILARITY INDEX

42%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

26%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 Submitted to Texas State University- San Marcos 2%
Student Paper

2 Submitted to Universitas Diponegoro 2%
Student Paper

3 bintanggrizandani.blogspot.com 2%
Internet Source

4 repository.ub.ac.id 1%
Internet Source

5 saiful747320179.wordpress.com 1%
Internet Source

6 waskithadegama.blogspot.com 1%
Internet Source

7 anzdoc.com 1%
Internet Source

8 bahmansaputra.blogspot.com 1%
Internet Source

9 Submitted to Udayana University

1%

10

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

11

repository.uksw.edu

Internet Source

1%

12

Submitted to Universitas Negeri Manado

Student Paper

1%

13

e-journal.upstegal.ac.id

Internet Source

1%

14

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

15

repository.usu.ac.id

Internet Source

1%

16

openjournal.unpam.ac.id

Internet Source

1%

17

bekam-ap.blogspot.com

Internet Source

1%

18

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

1%

19

repository.fisip-untirta.ac.id

Internet Source

1%

20

www.coursehero.com

Internet Source

1%

21	library.um.ac.id Internet Source	1%
22	123dok.com Internet Source	1%
23	Submitted to Universitas MuhammadiyahMakassar Student Paper	1%
24	media.neliti.com Internet Source	1%
25	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	1%
26	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
27	documents.mx Internet Source	1%
28	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
29	Submitted to stcgroup Student Paper	1%
30	docplayer.info Internet Source	1%
31	adoc.tips Internet Source	1%

32	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	1%
33	ml.scribd.com Internet Source	1%
34	mm19b.files.wordpress.com Internet Source	1%
35	Submitted to Universitas Muhammadiyah Surakarta Student Paper	<1%
36	library.binus.ac.id Internet Source	<1%
37	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1%
38	balitbang.pemkomedan.go.id Internet Source	<1%
39	eprints.unpam.ac.id Internet Source	<1%
40	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1%
41	pt.scribd.com Internet Source	<1%
42	idoc.pub Internet Source	<1%

43	core.ac.uk Internet Source	<1%
44	lillailiyas.blog.fisip-untirta.ac.id Internet Source	<1%
45	repository.syekhnurjati.ac.id Internet Source	<1%
46	es.scribd.com Internet Source	<1%
47	hegysaputra31.blogspot.com Internet Source	<1%
48	subohidamankecamatan.blogspot.com Internet Source	<1%
49	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
50	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
51	www.scribd.com Internet Source	<1%
52	publikasi.mercubuana.ac.id Internet Source	<1%
53	docs.google.com Internet Source	<1%

54	elearning.upnjatim.ac.id Internet Source	<1%
55	princessaangelica.blogspot.com Internet Source	<1%
56	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
57	lomanilmu.blogspot.com Internet Source	<1%
58	Submitted to Trisakti University Student Paper	<1%
59	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	<1%
60	jiemar.org Internet Source	<1%
61	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	<1%
62	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1%
63	jurnal.stie-tribuana.ac.id Internet Source	<1%
64	makalahtentang.wordpress.com Internet Source	<1%
65	masudumar.wordpress.com Internet Source	<1%

<1%

66

verakurniaaprillia.blogspot.com

Internet Source

<1%

67

id.123dok.com

Internet Source

<1%

68

ariandikoaji27.blogspot.com

Internet Source

<1%

69

Rivai Bolotio. "Empat Variabel Penting yang Mempengaruhi Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018

Publication

<1%

70

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1%

71

idei.or.id

Internet Source

<1%

72

martinben89.blogspot.com

Internet Source

<1%

73

syukurachmedcorner.blogspot.com

Internet Source

<1%

74

eprints.uny.ac.id

Internet Source

<1%

75

maybezpeko.blogspot.com

Internet Source

<1%

76

eprints.umk.ac.id

Internet Source

<1%

77

id.scribd.com

Internet Source

<1%

78

journal.umpo.ac.id

Internet Source

<1%

79

repository.ipb.ac.id

Internet Source

<1%

80

es.slideshare.net

Internet Source

<1%

81

herususilofia.lecture.ub.ac.id

Internet Source

<1%

82

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1%

83

Handa Yani. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembiasaan Beragama dan Berbudi Pekerti Siswa", MUDARRISA: Journal of Islamic Education, 2015

Publication

<1%

84

ejournal3.undip.ac.id

Internet Source

<1%

85

snp2m2017.poliupg.ac.id

Internet Source

<1%

86

www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id

Internet Source

<1%

87

www.herususilofia.lecture.ub.ac.id

Internet Source

<1%

Exclude quotes

Off Exclude bibliography

Off

LAMPIRAN 6 HASIL ANALISA DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.254$)**
- 1. VALIDITAS KEPEMIMPINAN**

		Correlations									
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.690**	.639**	.852**	.882**	.698**	.644**	.629**	.634**	.847**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_2	Pearson Correlation	.690**	1	.742**	.663**	.683**	.751**	.808**	.744**	.817**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_3	Pearson Correlation	.639**	.742**	1	.682**	.703**	.740**	.661**	.772**	.738**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_4	Pearson Correlation	.852**	.663**	.682**	1	.863**	.698**	.682**	.654**	.693**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_5	Pearson Correlation	.882**	.683**	.703**	.863**	1	.744**	.700**	.731**	.683**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_6	Pearson Correlation	.698**	.751**	.740**	.698**	.744**	1	.713**	.709**	.831**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_7	Pearson Correlation	.644**	.808**	.661**	.682**	.700**	.713**	1	.818**	.836**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_8	Pearson Correlation	.629**	.744**	.772**	.654**	.731**	.709**	.818**	1	.809**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1_9	Pearson Correlation	.634**	.817**	.738**	.693**	.683**	.831**	.836**	.809**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1	Pearson Correlation	.847**	.879**	.847**	.859**	.887**	.886**	.874**	.873**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

2. VALIDITAS BUDAYA ORGANISASI

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.889**	.717**	.764**	.737**	.690**	.845**	.749**	.707**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_2	Pearson Correlation	.889**	1	.747**	.686**	.786**	.701**	.780**	.750**	.749**	.896**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_3	Pearson Correlation	.717**	.747**	1	.741**	.763**	.694**	.743**	.729**	.683**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_4	Pearson Correlation	.764**	.686**	.741**	1	.703**	.834**	.788**	.745**	.700**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_5	Pearson Correlation	.737**	.786**	.763**	.703**	1	.720**	.678**	.691**	.658**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_6	Pearson Correlation	.690**	.701**	.694**	.834**	.720**	1	.738**	.754**	.719**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_7	Pearson Correlation	.845**	.780**	.743**	.788**	.678**	.738**	1	.861**	.845**	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_8	Pearson Correlation	.749**	.750**	.729**	.745**	.691**	.754**	.861**	1	.839**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2_9	Pearson Correlation	.707**	.749**	.683**	.700**	.658**	.719**	.845**	.839**	1	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2	Pearson Correlation	.895**	.896**	.857**	.876**	.855**	.865**	.917**	.897**	.869**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

3. VALIDITAS KOMPENSASI

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	X3_7	X3_8	X3_9	X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.880**	.758**	.741**	.620**	.580**	.423**	.653**	.729**	.848**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_2	Pearson Correlation	.880**	1	.789**	.718**	.645**	.688**	.381**	.644**	.762**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_3	Pearson Correlation	.758**	.789**	1	.715**	.673**	.715**	.463**	.662**	.714**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_4	Pearson Correlation	.741**	.718**	.715**	1	.660**	.819**	.499**	.666**	.708**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_5	Pearson Correlation	.620**	.645**	.673**	.660**	1	.685**	.279*	.525**	.641**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.031	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_6	Pearson Correlation	.580**	.688**	.715**	.819**	.685**	1	.488**	.653**	.716**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_7	Pearson Correlation	.423**	.381**	.463**	.499**	.279*	.488**	1	.455**	.442**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	.000	.031	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_8	Pearson Correlation	.653**	.644**	.662**	.666**	.525**	.653**	.455**	1	.779**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3_9	Pearson Correlation	.729**	.762**	.714**	.708**	.641**	.716**	.442**	.779**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3	Pearson Correlation	.848**	.864**	.873**	.876**	.764**	.856**	.631**	.818**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

4. VALIDITAS KEDISIPLINAN

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y
Y_1	Pearson Correlation	1	.726**	.735**	.606**	.683**	.843**	.754**	.690**	.794**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_2	Pearson Correlation	.726**	1	.771**	.588**	.629**	.767**	.631**	.629**	.793**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_3	Pearson Correlation	.735**	.771**	1	.776**	.788**	.795**	.772**	.673**	.786**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_4	Pearson Correlation	.606**	.588**	.776**	1	.715**	.710**	.750**	.709**	.577**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_5	Pearson Correlation	.683**	.629**	.788**	.715**	1	.803**	.864**	.788**	.655**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_6	Pearson Correlation	.843**	.767**	.795**	.710**	.803**	1	.749**	.682**	.772**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_7	Pearson Correlation	.754**	.631**	.772**	.750**	.864**	.749**	1	.809**	.696**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_8	Pearson Correlation	.690**	.629**	.673**	.709**	.788**	.682**	.809**	1	.690**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y_9	Pearson Correlation	.794**	.793**	.786**	.577**	.655**	.772**	.696**	.690**	1	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.860**	.812**	.907**	.833**	.894**	.901**	.908**	.862**	.850**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

- **UJI RELIABILITAS**

- 1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	9

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.959 > 0.50

- 2. RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	9

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.963 > 0.50

3. VALIDITAS KOMPENSASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	9

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.933 > 0.50

4. VALIDITAS KEDISIPLINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	9

→ Nilai Cronbach's Alpha 0.956 > 0.50

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**
1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	36.7	36.7	36.7
	Perempuan	38	63.3	63.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	1	1.7	1.7	1.7
	26.00	1	1.7	1.7	3.3
	27.00	1	1.7	1.7	5.0
	28.00	1	1.7	1.7	6.7
	29.00	1	1.7	1.7	8.3
	31.00	1	1.7	1.7	10.0
	32.00	1	1.7	1.7	11.7
	33.00	3	5.0	5.0	16.7
	34.00	1	1.7	1.7	18.3
	35.00	4	6.7	6.7	25.0
	37.00	2	3.3	3.3	28.3
	38.00	5	8.3	8.3	36.7
	39.00	3	5.0	5.0	41.7
	41.00	4	6.7	6.7	48.3
	42.00	3	5.0	5.0	53.3
	43.00	5	8.3	8.3	61.7
	44.00	4	6.7	6.7	68.3
	45.00	1	1.7	1.7	70.0
	46.00	1	1.7	1.7	71.7
	47.00	2	3.3	3.3	75.0
	48.00	5	8.3	8.3	83.3
	50.00	1	1.7	1.7	85.0
	51.00	1	1.7	1.7	86.7
	52.00	1	1.7	1.7	88.3
	53.00	1	1.7	1.7	90.0
	54.00	1	1.7	1.7	91.7
	55.00	3	5.0	5.0	96.7
	56.00	1	1.7	1.7	98.3
	57.00	1	1.7	1.7	100.0
	Total		60	100.0	100.0

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	2	3.3	3.3	5.0
	4.00	2	3.3	3.3	8.3
	7.00	3	5.0	5.0	13.3
	8.00	6	10.0	10.0	23.3
	10.00	6	10.0	10.0	33.3
	11.00	8	13.3	13.3	46.7
	12.00	7	11.7	11.7	58.3
	13.00	3	5.0	5.0	63.3
	14.00	3	5.0	5.0	68.3
	15.00	5	8.3	8.3	76.7
	16.00	1	1.7	1.7	78.3
	17.00	2	3.3	3.3	81.7
	18.00	1	1.7	1.7	83.3
	21.00	3	5.0	5.0	88.3
	22.00	2	3.3	3.3	91.7
	23.00	2	3.3	3.3	95.0
	26.00	2	3.3	3.3	98.3
	27.00	1	1.7	1.7	100.0
Tot al		60	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	42	70.0	70.0	70.0
	S2	8	13.3	13.3	83.3
	SMA	10	16.7	16.7	100.0
Tot al		60	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM

PERNYATAAN Variabel

Kepemimpinan

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	13	21.7	21.7	30.0
	4.00	36	60.0	60.0	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	17	28.3	28.3	30.0
	4.00	29	48.3	48.3	78.3
	5.00	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	19	31.7	31.7	31.7
	4.00	32	53.3	53.3	85.0
	5.00	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	8	13.3	13.3	20.0
	4.00	43	71.7	71.7	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	11	18.3	18.3	25.0
	4.00	39	65.0	65.0	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	10.0	10.0	10.0
	3.00	20	33.3	33.3	43.3
	4.00	18	30.0	30.0	73.3
	5.00	16	26.7	26.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	18	30.0	30.0	31.7
	4.00	28	46.7	46.7	78.3
	5.00	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	16	26.7	26.7	31.7
	4.00	33	55.0	55.0	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	15	25.0	25.0	26.7
	4.00	31	51.7	51.7	78.3
	5.00	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Variabel Budaya Organisasi

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	12	20.0	20.0	26.7
	4.00	38	63.3	63.3	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	13.3	13.3	13.3
	3.00	9	15.0	15.0	28.3
	4.00	37	61.7	61.7	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	13	21.7	21.7	25.0
	4.00	37	61.7	61.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	22	36.7	36.7	43.3
	4.00	29	48.3	48.3	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.7	16.7	16.7
	3.00	16	26.7	26.7	43.3
	4.00	28	46.7	46.7	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

			ali I Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	5	8.3	8.3
	3.00	20	33.3	41.7
	4.00	28	46.7	88.3
	5.00	7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0

			ali I Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	4	6.7	6.7
	3.00	16	26.7	33.3
	4.00	28	46.7	80.0
	5.00	12	20.0	100.0
Total		60	100.0	100.0

X2 8

			ali I Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	3	5.0	5.0
	3.00	17	28.3	33.3
	4.00	30	50.0	83.3
	5.00	10	16.7	100.0
Total		60	100.0	100.0

			ali I Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	3	5.0	5.0
	3.00	15	25.0	30.0
	4.00	35	58.3	88.3
	5.00	7	11.7	100.0
Total		60	100.0	100.0

Variabel Kompetensi

X3_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	25.0	25.0	25.0
	4.00	37	61.7	61.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	13	21.7	21.7	25.0
	4.00	39	65.0	65.0	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	10	16.7	16.7	25.0
	4.00	36	60.0	60.0	85.0
	5.00	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	23	38.3	38.3	41.7
	4.00	30	50.0	50.0	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

X3_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.3	3.3	3.3
	3.00	23	38.3	38.3	41.7
	4.00	27	45.0	45.0	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

				ali l Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	23	38.3	38.3	40.0
	4.00	28	46.7	46.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

				ali l Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	17	28.3	28.3	28.3
	3.00	12	20.0	20.0	40.3
	4.00	25	41.7	41.7	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

X3 8

				ali l Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	5	8.3	8.3	8.3
	3.00	15	25.0	25.0	33.3
	4.00	32	53.3	53.3	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

				ali l Pei cent	? riJJril ati Pei cent
Valid	2.00	3	5.0	5.0	5.0
	3.00	15	25.0	25.0	30.0
	4.00	34	56.7	56.7	86.7
	5.00	8	13.3	13.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

Variabel Kedisiplinan

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.7	1.7	1.7
	3.00	14	23.3	23.3	25.0
	4.00	40	66.7	66.7	91.7
	5.00	5	8.3	8.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	21.7	21.7	21.7
	4.00	45	75.0	75.0	96.7
	5.00	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	11.7	11.7	11.7
	3.00	13	21.7	21.7	33.3
	4.00	30	50.0	50.0	83.3
	5.00	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	27	45.0	45.0	51.7
	4.00	22	36.7	36.7	88.3
	5.00	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	19	31.7	31.7	38.3
	4.00	31	51.7	51.7	90.0
	5.00	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Y_6

	Fi e qrienct		alid		cii sriative
V:3Ild	.00	4	6.7	6.7	6.7
	3.00	13	21.7	21.7	28.3
	4.00	38	63.3	63.3	91.7
	?00	5	0.3	0.3	100.0
Tot:3I		60	100.0	100.0	

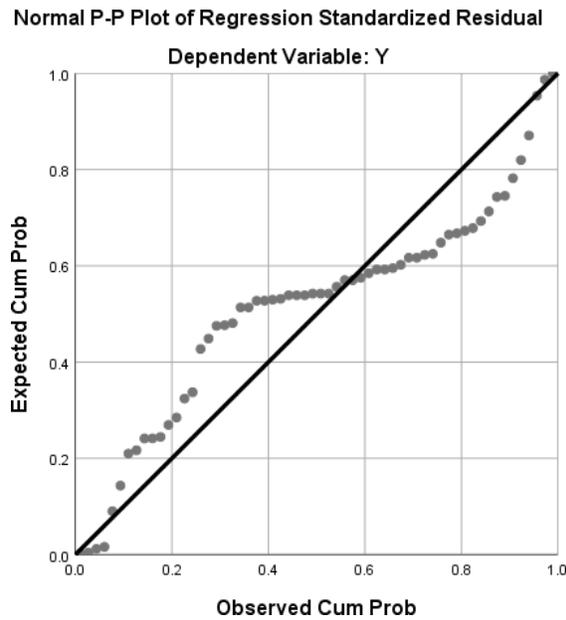
	Fi e qrienct		alid		ñriiJriati"ve
V:3Ild	.00	5	8.3	8.3	8.3
	300	13	21.7	21.7	30.0
	4.00	28	46.7	46.7	76.7
	o.00	14	23.3	23.3	100.0
T0ial		60	100.0	100.0	

¥ 8

	Fi e qriency	Pei cent	alid Pei cent		ñriiJriati"ve Pei ceit
Valid	?00	5	8.3	8.3	8.3
	300	17	28.3	28.3	36.7
	4.00	26	43.3	43.3	80.0
	5.00	12	20.0	20.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	.00	3	5.0	5.0
	3.00	12	20.0	25.0
	4.00	40	66.7	91.7
	?00	5	8.3	100.0
Total		60	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**



2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.399	1.550		.257	.798					
	X1	.439	.081	.449	5.383	.000	.910	.584	.226	.253	3.946
	X2	.290	.095	.310	3.045	.004	.906	.377	.128	.169	5.904
	X3	.254	.095	.241	2.678	.010	.877	.337	.112	.217	4.613

a. Dependent Variable: Y

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 60$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.479$
- Nilai $dU = 1.688$
- Nilai $Dw = 1.569$
- Kesimpulan = $Dw < dU$ ($1.569 < 1.688$) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.949 ^a	.901	.896	1.86628	.901	170.600	3	56	.000	1.569

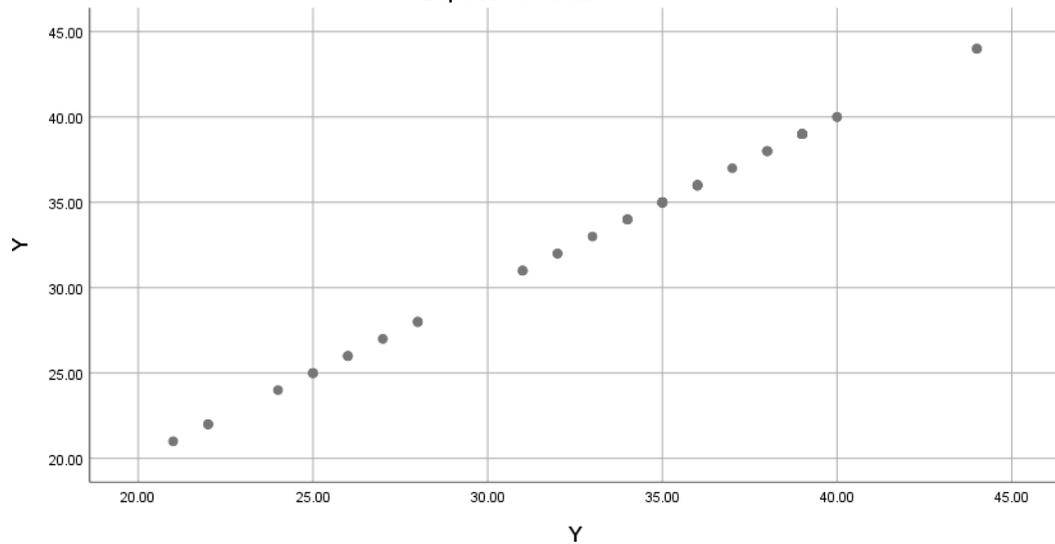
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Y



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.003**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.399	1.550		.257	.798					
	X1	.439	.081	.449	5.383	.000	.910	.584	.226	.253	3.946
	X2	.290	.095	.310	3.045	.004	.906	.377	.128	.169	5.904
	X3	.254	.095	.241	2.678	.010	.877	.337	.112	.217	4.613

a. Dependent Variable: Y

2. **UJI F → F TABEL = 2.77**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1782.602	3	594.201	170.600	.000 ^b
	Residual	195.048	56	3.483		
	Total	1977.650	59			

a. Dependent Variable: Y

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

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi → Kedisiplinan

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.949 ^a	.901	.896	1.86628	.901	170.600	3	56	.000	1.569

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

b. Dependent Variable: Y