

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sesuatu hal yang sangat penting disuatu organisasi dan instansi pada semua sektor, karena pentingnya maka peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Disiplin kerja karyawan sangat penting dijalankan disuatu organisasi atau instansi karena agar karyawan dapat bekerja dengan sesuai dengan aturan yang telah ada serta dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut. . Salah satu faktor disiplin kerja menurut Singodimedjo (2017:89) adalah kepemimpinan dan kompensasi, berdasarkan pengamatan penulis, karyawan honorer (BBLM) bahwa kompensasi yang mereka terima masih dibawah UMR Kota Bandung, begitupun pemimpin yang dirasa kurang tegas terhadap karyawannya karena masih ada yang melakukan pelanggaran. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, (2) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi (3) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, (4) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, (5) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja, (6) mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja, penelitian bertempat di (BBLM) Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, kuisioner dan kepustakaan. Sampel yang diambil sebanyak 36 responden. Pengukuran data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi liner berganda, korelasi, determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi

$$Y = 0.427 + 0.469 X1 + 0.362 X2$$

Hasil uji korelasi antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja adalah 0,815 termasuk kategori sangat kuat, dan kompensasi terhadap disiplin kerja 0,741 termasuk kategori kuat, hubungan kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja 0,867 termasuk kategori kuat. Koefisien determinasi kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja bernilai 75,1%. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung 5,181 > dari t tabel 2,035, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung 3,380 > dari t tabel 2,035, serta kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai F hitung 49,749 > F tabel . 3,285

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

## ABSTRACT

Human resources are one of the most important things in an organization and institution in all sectors, because their importance and function cannot be replaced by other resources. Employee work discipline is very important to run in an organization or agency because employees can work in accordance with existing rules and can achieve the goals set by the organization or agency. One of the factors of work discipline according to Singodimedjo (2017: 89) is leadership and compensation, based on the observations of writers, honorary employees (BBLM) that the compensation they receive is still below the Bandung City UMR, as well as leaders who feel less assertive towards their employees because there are still those who do violation. The purpose of this study was to find out (1) describe and analyze the influence of leadership, (2) describe and analyze compensation influence (3) describe and analyze the influence of work discipline, (4) describe and analyze the influence of leadership on work discipline, (5) describe and analyze the effect of compensation on work discipline, (6) describe and analyze the influence of leadership and compensation on work discipline, research located at (BBLM) Bandung. The method used in this study is descriptive and associative methods. The data used are primary data and secondary data collected through observation, questionnaires and literature. Samples taken were 36 respondents. Data measurement is done by distributing questionnaires using a 5-point Likert scale. The analysis technique used is multiple liner regression, correlation, determination, t test and F test. Based on the results of the research shows the regression equation

$$Y = 0.427 + 0.469 X1 + 0.362 X2$$

The result of the correlation test between leadership on work discipline is 0.815 including the very strong category, and compensation for the 0.741 work discipline is included in the strong category, leadership relations and compensation for work discipline 0.867 are in the strong category. The coefficient of leadership determination and compensation for work discipline is worth 75.1%. Leadership has a positive effect on employee work discipline with a value of t count  $5.181 >$  from t table 2.035, and compensation has a positive effect on employee work discipline with a value of t count  $3.380 >$  from t table 2.035, and compensation and leadership influence simultaneously on employee job satisfaction with value F count

$49,749 >$  F table. 3,285

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

## KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Panyayang, Kami panjatkan puja dan puji syukur atas kehadiran-Nya, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Balai Besar Logam dan Mesin Bandung”**.

Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana Yayasan Pendidikan Keuangan dan Perbankan Bandung.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan Penulis. Sehingga Penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun mudah-mudahan dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Pada penulisan skripsi ini, Penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan, serta semangat dari banyak pihak. Oleh karena itu Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pembimbing yang terhormat, yakni Yth. Ibu Fitri Lilyana, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing, yang telah meluangkan waktunya, tenaga dan pikirannya untuk membimbing

Penulis dalam penulisan skripsi ini, selain pembimbing Penulis juga ingin mengucapkan banyak rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Asep Effendi, SE., Msi, selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
2. Bapak H. Sumeidi Kadarisman, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak Asep Jamaludin, SE., Msi., selaku Ketua Prodi Jurusan Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Seluruh Staff Dosen dan Karyawan Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Bapak Yana, selaku Pembimbing selama melaksanakan penelitian di Balai Besar Logam dan Mesin Bandung.
6. Bapak Cucu, selaku Kepala Kepegawaian Balai Besar Logam dan Mesin Bandung.
7. Seluruh Staff dan Karyawan Balai Besar Logam dan Mesin Bandung yang telah membantu penulis.
8. Kedua orangtua, Bapak Moch. Tom Thamrin dan Ibu Efi Nuraida Sofiyanti serta Adik Salma yang saya sayangi dan cintai selalu memberikan dorongan, motivasi dan doa sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Universitas Sangga Buana YPKP Bandung angkatan 2014 & 2015 yang saya sayangi selalu membantu dan memberikan motivasi pada penulis.

10. Teman-Teman KCM Mandiri Cikutra yang saya sayangi selalu memberikan dorongan dan motivasi
11. Sahabat-sahabat SD, SMP, SMA dan Kuliah yang saya sayangi selalu memberikan motivasi pada penulis
12. Widi Alamsyah yang selalu memberikan dorongan dan motivasi

Penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada semua dan apabila ada yang tidak disebutkan penulis mohon maaf. Semoga skripsi yang ditulis oleh penulis dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan bagi pembaca. Bagi para pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebaikannya mendapatkan balasan dari Allah SWT .

Bandung, 4 September 2018

**Nuraini Yunita Prima A.**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	6
1.6. Asumsi .....	15
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	16
2.1.1. Pengertian MSDM .....	16
2.1.2. Fungsi MSDM .....	17
2.2. Kepemimpinan .....	21
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan .....	21

2.2.2. Fungsi Kepemimpinan .....	22
2.2.3. Tipe Kepemimpinan .....	23
2.2.4. Indikator Kepemimpinan .....	25
2.3. Kompensasi .....	26
2.3.1. Pengertian Kompensasi .....	26
2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	26
2.3.3. Jenis Kompensasi .....	27
2.3.4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	32
2.4. Disiplin Kerja .....	34
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	34
2.4.2. Indikator Disiplin .....	35
2.4.3. Macam-Macam Disiplin Kerja .....	37
2.4.4. Sanksi Disiplin Kerja .....	38
2.5. Hubungan Keterkaitan Disiplin Antara Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja .....	39

### **BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian .....	40
3.1.1. Sejarah Singkat Balai Besar Logam Dan Mesin (BBLM) Bandung .....	40
3.1.2. Struktur Organisasi BBLM Bandung .....	42
3.1.3. Produk & jasa BBLM Bandung .....	43
3.2. Metode Penelitian .....	45
3.2.1. Jenis Penelitian .....	46
3.2.2. Jenis Data dan Sumber Data .....	46
3.2.3. Teknik Pengumpulan Data .....	47

3.2.4. Populasi dan Sampel .....	48
3.2.5. Operasional Variabel .....	49
3.2.6. Metode Analisis Data .....	54
3.2.6.1. Instrumen Penelitian .....	57
3.2.7. Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval Dengan Method Of Successive Interval (MSI) .....	62
3.2.8. Rancangan Uji Hipotesis .....	63
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian dan Pembahasan Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Honorer Pada Balai Besar Logam dan Mesin (BBLM) Bandung .....	69
4.1.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	71
4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif .....	76
4.1.2.1. Analisis Deskriptif Responden Terhadap Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	77
4.1.2.2. Analisis Deskriptif Responden Terhadap Kompensasi ( $X_2$ ) .....	85
4.1.2.3. Analisis Deskriptif Responden Terhadap Disiplin Kerja (Y) .....	89
4.1.3. Hasil Analisis Asosiatif .....	96
4.1.3.1 Analisis Asosiatif uji Normalitas .....	96
4.1.3.2 Analisis Asosiatif Uji Koefisien Korelasi .....	97
4.1.3.3 Analisis Asosiatif Regresi Linier Berganda .....	100
4.1.3.4 Analisis Asosiatif Koefisien Determinasi .....	101
4.3 Uji Hipotesis .....	102
4.3.1 Analisis Asosiatif Secara Parsial (Uji t) .....	102
4.3.2 Analisis Asosiatif Secara Simultan (uji F).....	104

5.1 Kesimpulan .....	106
5.2 Saran .....	109
Daftar Pustaka .....	111
Lampiran	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi Karyawan Honorer Yang Terlambat .....	3
Tabel 1.2. Jadwal Kegiatan Penelitian .....	15
Tabel 3.1. Struktur Organisasi BBLM Bandung .....	42
Tabel 3.2. Operasional Variabel .....	50
Tabel 3.3. Penulisan Kuesioner .....	56
Tabel 3.4. Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	60
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	70
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	71
Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Variable Kepemimpinan (X1) .....	71
Tabel 4.5 Hasil Perhitungan Variable Kepemimpinan (X1) .....	72
Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Variable Kompensasi (X2) .....	73
Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Variable Kompensasi (X2) .....	74
Tabel 4.8 Jawaban Responden Tentang Variable Disiplin Kerja (Y) .....	74
Tabel 4.9 Hasil Perhitungan Variablr Disiplin Kerja (Y) .....	75
Tabel 4.10 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	76
Tabel 4.11 Tanggapan Respondeng Mengenai Pimpinan Kami Memberikan Arahan Pekerjaan Pada Karryawan dengan Baik dan Jelas .....	77
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Mengawasi Setiap Pekerjaan Karyawannya .....	78

Tabel 4.13. Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Bertanggung Jawab Terhadap Pekerjaannya .....	78
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Membuat Kebijakan-Kebijakan Karyawan Kantor dengan Baik dan Logis ...	79
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami, tegas terhadap Karyawannya Yang Melakukan Pelanggaran .....	79
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Terkadang Kurang Tepat Dalam Menyelesaikan Masalah yang Ada Di Kantor .....	80
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Memiliki Kepercayaan Diri yang Baik Saat Berbicara Didepan Karyawannya	81
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Berusaha Untuk Mencari Cara Baru Dalam Memberikan Arahan Untuk Menyelesaikan Pekerjaan .....	82
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kami Memberikan Pengembangan dan Pelatihan Kepada Karyawannya .....	82
Tabel 4.20 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepemimpinan (X1) .	83
Tabel 4.21 Interpretasi Skor Interval Variabel Kepemimpinan (X1) .....	84
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diterima Sudah Sesuai yang Diharapkan .....	85
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Kesehatan yang Diterima Sudah Sesuai .....	86
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Ketenagakerjaan yang Diterima Sudah Sesuai .....	86

Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan Hari Raya Belum Sesuai Dengan yang Diharapkan .....	87
Tabel 4.26 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X2) ..	87
Tabel 4.27 Interpretasi Skor Interval Variable Kompensasi (X2) .....	88
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Dengan Adanya Tujuan yang Jelas, Anda Bekerja Lebih Teratur .....	89
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Keteladanan Pimpinan Sangat Dibutuhkan Pimpinan Karena Pimpinan Sebagai Panutan Bagi Karyawannya .....	89
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Keteladanan Pimpinan sangat Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Bagi Karyawan .....	90
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai Balas Jasa yang Diberikan Instansi Memberi Semangat Terhadap Pegawainya .....	90
Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Persamaan Hak dan Kewajiban yang Didapat Pegawai ,Maka Pegawai Tidak Merasakan dibeda-bedakan .....	91
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Menurunnya Pengawasan Oleh pimpinan, Pegawai Tetap Disiplin Saat Bekerja .....	92
Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Sanksi Hukuman Di Instansi Disiplin Kerja Pegawai Berjalan dengan Baik .....	92
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Ketika Ada Pegawai yang Melakukan Kesalahan Pimpinan Langsung memberi Teguran/Tindakan .....	93

4.36 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Antara Sesama Pegawai/Antara Pegawai Antara Pegawai Dengan Pimpinan .....	93
4.37 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Disiplin Kerja Karyawan ....	94
4.38 Interpretasi Skor Interval Variable Disiplin Kerja (Y) .....	95
4.39 Koefisien Korelasi Parsial .....	98
4.40 Koefisien Korelasi Berganda .....	99
4.41 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	100
4.42 Hasil Koefisien Determinasi .....	101
4.43 Hasil Uji T .....	102
4.44 Hasil Uji F .....	104

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kurva Uji t Variabel X Terhadap Y .....	63
Gambar 3.2. Kurva Uji F Variable $X_1$ dan $X_2$ Terhadap Y .....	64