

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN
PERINDUSTRIAN KOTA SURAKARTA**

Cintya Febriana¹, Hery Sawiji², Tri Murwaningsih³

*Pendidikan Administrasi Perkantoran
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret*

*Email: cintyafebriana10@gmail.com, herysawiji@staff.uns.ac.id,
murwaningsih_tri@staff.uns.ac.id*

Abstract

The research aims to determine: (1) the influence of leadership on employee work discipline in the Department of Labor and Industry of Surakarta City (2) the effect of compensation on employee work discipline in the Department of Labor and Industry of Surakarta City (3) simultaneous influence of leadership style and compensation on employee work discipline in the Department of Labor and Industry of Surakarta City. The method in this research uses correlational quantitative methods. The population in this study were employees of the Surakarta Department of Labor and Industry with a total of 57 employees. The sampling technique used a saturated sampling with a total 57 employees. The data collection technique used a questionnaire and documentation. The data analysis technique used multiple linear regression analysis and was processed using IBM SPSS 25.0. The prerequisite test used the normality test, linearity test, and multicollinearity test. The results shows that: (1) there was a significant positive effect of leadership on employee work discipline ($t_{count} 3,614 > t_{table} 2,004$), (2) there was a significant positive effect of compensation on employee work discipline ($t_{count} 2,146 > t_{table} 2,004$), (3) there is a significant positive influence on leadership and compensation simultaneously or together on employee work discipline ($F_{count} 14.167 > F_{table} 3.16$). The results of this study indicate that the effective contribution together is 48,4% and the remaining 51,6% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Compensation, Employee Work Discipline

I. PENDAHULUAN

Disiplin dapat menunjukkan tingkat kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk mempengaruhi tingkah laku karyawannya agar dapat mematuhi aturan yang ada di suatu perusahaan. Disiplin terkait dengan jam kerja, tingkat kehadiran, tugas prestasi dan ketepatan waktu dalam bekerja (Zainal, 2017).

Seorang kepala dinas harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri karyawan pada saat bekerja yang berujung pada proses untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Disiplin yang baik tercermin dari tingginya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam menciptakan disiplin kerja yang baik, diperlukan peraturan untuk menjadi suatu pedoman bagi karyawan, karena apabila karyawan manaati peraturan-peraturan yang ada, maka kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik (Almitraf, 2015).

Indikator disiplin kerja menurut (Melayu S.P, 2010) terdiri dari mematuhi semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tingkat presensi, dan tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Dalam PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, dijelaskan mengenai kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak

boleh dilanggar oleh setiap PNS. Penetapan peraturan tersebut merupakan hal yang penting guna menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas yang sudah diberikan oleh organisasi.

Ada berbagai cara untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. dengan tidak mengurangi peran masing-masing, peneliti memilih kepemimpinan dan kompensasi yang nantinya digunakan sebagai variabel di dalam penelitian ini karena menurut (Maghfiroh, 2018) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepemimpinan dan kompensasi.

Selain itu, menurut (Hasibuan M. , 2016) disiplin kerja dipengaruhi oleh tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, dan sanksi. Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, namun dalam penelitian ini lebih fokus pada kepemimpinan dan kompensasi. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sikap karyawan dalam organisasi. Menurut (Shokory, Hamid,

Awang, & Hudin, 2019) perlu memastikan bahwa pemimpin memiliki kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting dimana dalam menerapkan disiplin tentu seorang pemimpin memiliki peranan yang penting. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu sesuai dengan keinginan dan tujuan yang akan dicapai (Hersona & Sidharta, 2017). Setiap pemimpin memiliki gayanya masing-masing dalam menjalankan suatu perusahaan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain untuk dapat melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu (Akhmadi, 2019).

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2010) terdiri atas kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan karyawan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosi. Faktor lain yang bisa mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan dalam mereka bekerja baik itu dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Dengan adanya kompensasi diharapkan para

karyawan bisa meningkatkan disiplin kerja mereka (Sarwani, 2017), karena kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan (Njoroge & Josephat Kwasira, 2015). Sedangkan indikator kompensasi menurut (Rivai, 2014) yaitu gaji, insentif, fasilitas, dan tunjangan.

Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta merupakan dinas yang mengurus tenaga kerja dan perindustrian di Kota Surakarta. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara ditemukan masalah bahwa disiplin kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta belum optimal. Hal tersebut dilihat dari jam kerja karyawan yang datang tidak tepat waktu ke kantor sehingga sering terlambat, pemanfaatan waktu kerja yang tidak tepat dimana karyawan sering mengulur-ulur waktu istirahat melebihi dari jam yang telah ditetapkan dan mengulur-ngulur waktu kerja dimana karyawan melakukan kegiatan lain ataupun keluar kantor untuk urusan pribadi pada saat jam kerja.

Dari segi penyelesaian tugas pun karyawan selalu menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Selain itu penggunaan seragam hari Kamis yang seharusnya sesuai dengan peraturan menggunakan pakaian Jawa tetapi ada yang menggunakan batik. Adapun masalah terkait dengan

kepemimpinan yaitu kurang tegasnya pemimpin yang mana pemimpin jarang menegur jika terdapat karyawan yang kurang disiplin dan tidak adanya pengawasan pada saat karyawan bekerja sehingga membuat karyawan dapat seenaknya mengulur-ulur waktu kerja dan menunda-nunda pekerjaan. Masalah terkait dengan kompensasi yaitu kurangnya pemberian kompensasi untuk karyawan yang lembur bekerja dan karyawan yang berprestasi yang mana berakibat pada berkurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dan bersikap disiplin. Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini membahas mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan di dinas tenaga kerja dan perindustrian kota Surakarta.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta yang berlokasi di Jalan Slamet Riyadi No. 306, Sriwedari, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta. Waktu penelitian dilaksanakan selama tiga (3) bulan terhitung dari bulan Februari - April 2021. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta

yang berjumlah 57 karyawan, sedangkan untuk sampel yang digunakan sebanyak 57 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis dokumen.

Uji validitas dan reliabilitas menggunakan rumus korelasi product moment Karl Pearson dan Alpha Cronbach. Analisis data menggunakan uji prasyarat uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas. Uji hipotesis menggunakan uji T, Uji F, koefisien determinasi dan regresi linear berganda .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Adapun variabel bebas terdiri dari Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) dan untuk variabel terikat yaitu Disiplin Kerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan untuk mengambil data variabel X_1 , 13 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y . Subyek dalam penelitian ini yaitu Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta dengan jumlah sampel 57 karyawan.

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner 57 responden mengenai disiplin kerja karyawan diperoleh nilai tertinggi 40, nilai terendah 24, Mean (M) 32,30; Median (Me) 32, Modus (Mo) 31, dan *Std. Deviation* 3,746. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel disiplin kerja karyawan:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Karyawan

Kelas Interval	Frekuensi	(%)
24,0 – 26,4	3	5,4
26,5 – 28,9	6	10,5
29,0 – 31,4	17	29,8
31,5 – 33,9	11	19,3
34,0 – 36,4	10	17,5
36,5 – 38,9	8	14,0
39,0 – 41,4	2	3,6
Jumlah	57	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang sering muncul terdapat pada kelas interval 29-31,4 dengan frekuensi 17 dan presentase sebesar 29,8%.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 57 responden mengenai variabel kepemimpinan diperoleh hasil nilai tertinggi 40, nilai terendah 25, Mean (M) 32,58; Median (Me) 32, Modus (Mo) 32, dan *Std. Deviation* 3,500. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

Kelas Interval	Frekuensi	(%)
25,0 – 27,2	5	8,8
27,3 – 29,5	5	8,8
29,6 – 31,8	11	19,3
31,9 – 34,1	20	35,1
34,2 – 36,4	8	14
36,5 – 38,7	4	7,0
38,8 – 41,0	4	7,0
Jumlah	57	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 31,9 – 34,1 dengan frekuensi 20 dan persentase sebesar 35,1%.

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar kepada 57 responden mengenai variabel kompensasi diperoleh hasil nilai tertinggi 52, nilai terendah 35, Mean (M) 41,84; Median (Me) 42, Modus (Mo) 42, dan *Std. Deviation* 3,936. Berikut tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Kelas Interval	Frekuensi	(%)
35,0 – 37,5	8	14,0
37,6 – 40,1	13	22,8
40,2 – 42,7	13	22,8
42,8 – 45,3	14	24,6
45,4 – 47,9	4	7,0
48,0 – 50,5	3	5,4
50,6 – 53,1	2	3,6
Jumlah	57	100,0

Dapat disimpulkan bahwa nilai yang paling sering muncul terdapat pada kelas interval 42,8 – 45,3 dengan frekuensi 14 dan persentase sebesar 24,6%.

Hasil uji normalitas menunjukkan residual dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS 25 for windows diperoleh hasil 0,200. Data variabel X_1 , X_2 , maupun Y dapat dikatakan berdistribusi normal, karena hasil nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$.

Hasil uji linearitas variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan didapatkan hasil signifikansi sebesar $0,673 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan. Hasil uji linearitas variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan didapatkan

hasil signifikansi sebesar $0,441 > 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	.841	1.188
Kompensasi	.841	1.188

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* kepemimpinan dan kompensasi sebesar sebesar 0.841 dan nilai VIF sebesar 1,188. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* $< 0,10$ dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF $> 10,00$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil pengolahan uji t dalam penelitian ini diperoleh nilai t_{hitung} kepemimpinan sebesar 3,614 dan nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 2,146. Untuk menentukan apakah terdapat pengaruh, maka t_{hitung}

harus lebih besar daripada t_{tabel} . Nilai t_{tabel} untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 2,004. Hasil t_{hitung} kepemimpinan ($3,614$) $>$ t_{tabel} ($2,004$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat dikatakan dalam penelitian ini kepemimpinan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja karyawan. Hasil t_{hitung} kompensasi ($2,146$) $>$ t_{tabel} ($2,004$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini kompensasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja karyawan.

Hasil perhitungan uji F diperoleh nilai F sebesar 14,167. Kriteria penentuannya adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima atau terdapat pengaruh. F_{tabel} untuk penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% untuk jumlah variabel bebas sebanyak 2 buah dan banyak data 57 ($k ; n - k = 2 ; 57 - 2$) diperoleh F_{tabel} sebesar 3,16. Oleh karena F_{hitung} ($14,167$) $>$ F_{tabel} ($3,16$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi dapat disimpulkan dalam penelitian ini disiplin kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama.

Koefisien determinasi atau R^2 (*R Square*) sebesar 0,484 atau 48,4%. Nilai R^2 (*R Square*) dapat diartikan bahwa kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 48,4%, sedangkan 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis regresi linear berganda didapatkan melalui rumus $\hat{Y} = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2$ dengan nilai koefisien $X_1 = 0,465$, nilai koefisien $X_2 = 0,245$ dan nilai koefisien konstan = 6,889. Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diperoleh data $\hat{Y} = 6,889 + 0,465X_1 + 0,245X_2$. Nilai konstanta sebesar 6,889 artinya apabila nilai variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) sama dengan nol, maka nilai variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah 6,889. Berdasarkan rumus tersebut juga dapat dikatakan bahwa rata-rata peningkatan dan penurunan kepemimpinan diperkirakan sebesar 0,465 untuk setiap peningkatan atau penurunan satu unit kepemimpinan (X_1) dan akan meningkatkan atau menurunkan sebesar 0,245 untuk setiap peningkatan atau

penurunan satu unit kompensasi (X_2).

B. Pembahasan

Hasil hipotesis pertama penelitian menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hipotesis tersebut diuji dengan uji t dan diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 3,614 > t_{tabel} 2,004) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Muttaqin, Mukzam, Mayowan, 2016) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin karyawan.

Hasil hipotesis kedua penelitian menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hipotesis tersebut diuji dengan uji t dan diperoleh hasil t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (t_{hitung} 2,146 > t_{tabel} 2,004) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05

($0,036 < 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sari, Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M. Diah, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berikut tabel hasil uji t:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	t	Sig.
Kepemimpinan	3.614	.001
Kompensasi	2.146	.036

Kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dan diperoleh hasil nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} (F_{hitung} 14,167 > F_{tabel} 3,16) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Maghfiroh, 2018) menunjukkan pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. berikut tabel hasil uji F:

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	14.167	.000 ^b

IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diambil dari uraian di atas sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

Temuan lain yang dapat dikemukakan adalah:

1. Persamaan regresi linear berganda $\hat{Y} = 6,889 + 0,465X_1 + 0,245X_2$, yang artinya
 - a. Nilai konstanta sebesar 6,889 berarti apabila nilai variabel Kepemimpinan (X_1) dan Kompensasi (X_2) sama dengan nol, maka nilai variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) adalah 6,889
 - b. Koefisien regresi $X_1 = 0,465$ berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel

Kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan, maka variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,465 satuan.

- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,245 berarti bahwa setiap ada kenaikan variabel Kompensasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,245 satuan.
2. Analisis regresi linear berganda diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,484. Hal ini berarti secara bersama-sama kepemimpinan (X_1) dan kompensasi (X_2) mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 48,4%. Sedangkan sisanya sebesar 51,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan simpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta
Menurut item pernyataan nomor 5 dengan nilai rendah 176 dalam hal pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan

Perindustrian Kota Surakarta dapat menindaklanjuti dengan memberikan penghargaan atau reward kepada karyawan yang berprestasi. Pemberian penghargaan atau reward bisa berupa insentif tambahan ataupun fasilitas yang mendukung pekerjaan yang diberikan pada saat awal tahun atau Tahun Baru, agar karyawan bisa lebih termotivasi untuk berprestasi dan melakukan banyak pencapaian.

Menurut item pernyataan nomor 4 dengan nilai rendah 136 dalam hal insentif tambahan pada saat lembur kerja, diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta dapat menindaklanjuti dengan melakukan pemberian insentif tambahan bagi karyawan yang lembur kerja. Insentif tambahan ini diberikan sesuai dengan lama waktu lembur kerja karyawan sehingga pemberian insentif tambahan dapat dikatakan adil dan sesuai dengan aturan. Pemberian insentif tambahan untuk karyawan yang lembur kerja diberikan bersamaan dengan pemberian gaji karyawan.

Menurut item pernyataan nomor 2 dengan nilai rendah 182, diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian

Kota Surakarta dapat menindaklanjuti dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan di dinas tersebut. Hal itu dapat dilakukan dengan cara selalu mengingatkan deadline pekerjaan yang harus diselesaikan dan melakukan pengawasan pada saat karyawan bekerja agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda.

2. Kepada Pegawai

Menurut item pernyataan nomor 2 dengan nilai rendah 182, sebaiknya karyawan lebih disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena dengan selalu menanamkan disiplin pada diri sendiri dan taat pada aturan organisasi dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta sebesar 48,4%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada 51,6% faktor lain disiplin kerja selain kepemimpinan dan kompensasi. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat

mengungkapkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Akhmadi, I. (2019). Effect Of Leadership Style , Motivation And Discipline On The Performance Of Employees Working On Board Staffing And Human Resources Development In District North Barito , Indonesia. *European Journal of Political Science Studies*, 144-155.
- Almitraf. (2015). Peningkatan Disiplin Kerja oleh Pimpinan dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 65-69.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 528-537.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan* . Jakarta: Raja Grafindo.
- Maghfiroh, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Melayu S.P, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Muttaqin, Mukzam, Mayowan. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Njoroge, S., & Josephat Kwasira. (2015). Influence of Compensation on Organizational Commitment and Reward on Performance of Employees at Nakuru Country Government. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 2319-7668.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, M., Supardi A. Bakri, & Yuliansyah M. Diah. (2015). Pengaruh Komepnsasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan . *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*.
- Sarwani. (2017). The Effect of Compensation and Work Environment on Work Discipline and Performance

- of Mini Mart Employees in Denpasar City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 60-71.
- Shokory, S., Hamid, S., Awang, M., & Hudin, N. (2019). The Impact of the Leadership of The Head of Department Administrative Staff's Performance in Malaysian Premier Education University. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 27-42.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Veithzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Wiratama, I. J., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 67-85.
- Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, 25-27.