

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PT. SHELTER NUSANTARA

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen



Diajukan Oleh :  
DWIKI HISYAMUL MUBAROK

17012010020/FEB/EM

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
JAWA TIMUR  
2021

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN  
KERJA KARYAWAN PT. SHELTER NUSANTARA**

**Disusun Oleh :**

**DWIKI HISYAMUL MUBAROK**

**17012010020/FEB/EM**

**Telah Dipertahankan dan Diterima oleh Tim Pengaji Skripsi Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan**

**Nasional "Veteran" Jawa Timur**

**Pada Tanggal : 14 September 2021**

**Koordinator Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Sulastri Irbayuni, S.E., M.M.**

**NIP. 196206161989032001**

**Dosen Pembimbing**

**Sulastri Irbayuni, S.E., M.M.**

**NIP. 196206161989032001**

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur**

**22 SEP 2021**

**Prof. Dr. Syamsul Huda, S.E., M.T.**

**NIP. 195908281990031001**

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SHELTER NUSANTARA”** dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi satu syarat penyelesaian Program Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Dalam Menyusun skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menghaturkan rasa terima kasih yang mendalam kepada :

1. Allah SWT atas izin dan kuasa-Nya yang dapat menjadi kekuatan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi.
2. Rektor Fakultas Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur Prof. Dr.Ir. Ahmad Fauzi, MT sebagai inspirator penulis
3. Ibu Sulastri Irbayuni, SE, MM. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen, yang juga sekaligus menjadi dosen pembimbing penulis, atas segala nasehat serta

kesabarannya dalam membimbing penulis dan selalu memberikan semangat bagi penulis agar selalu percaya diri sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak H. Munib dan ibu Hj. Neni Setya Dewi selaku kedua orang tua penulis serta seluruh saudara penulis yang telah banyak memberikan nasehat dan selalu memajatkan doa serta memberikan dorongan moril maupun materil yang tidak terkira sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan stata satu.
5. Staff Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur yang telah memberikan ilmunya kepada penulis
6. Rekan-rekan seperjuangan, dewan guru, bapak pengurus, dan keluarga besar yang berada di Pondok Pesantren Mahasiswa (PPM) Khoirul Huda 3 Surabaya, atas segala dukungan, nasehat, doa, pelajaran hidup dan semangat dalam perjuangan untuk mewujudkan cita-cita yang telah dilalui bersama selama 4 tahun terakhir.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima Kasih banyak.

Pada akhirnya, penulis menyadari bahwa penyusunan sripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Surabaya, Mei 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR .....	vi
DAFTAR LAMPIRAN .....	vii
ABSTRAKSI .....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
2.2 Landasan Teori.....	13
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Kepemimpinan.....	15
2.2.3 Kompensasi.....	18
2.2.4 Disiplin Kerja.....	27
2.3 Hubungan Antara Variabel .....	30
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan disiplin kerja.....	30
2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja.....	32
2.4 Kerangka Konseptual .....	33
2.5 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	35
3.1.1 Definisi Operasional .....	35
3.1.2 Pengukuran Variabel.....	39
3.2 Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	42

3.3.1 Jenis Data .....	42
3.3.2 Sumber Data .....	42
3.3.3 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
3.4.1 Uji Validitas.....	44
3.4.2 Uji Reliabilitas .....	44
3.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis .....	45
3.5.1 Teknik Analisis .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	64
4.1.1 Profil PT. Shelter Nusantara .....	64
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Shelter Nusantara .....	65
4.2 Deskriptif Hasil Penelitian .....	66
4.2.1 Analisis Karakteristik Responden.....	66
4.2.2 Deskripsi Variabel .....	70
4.3 Analisis Data .....	75
4.3.1 Evaluasi outlier .....	75
4.3.2 Intrepretasi Hasil PLS .....	77
4.4 Pembahasan.....	87
4.4.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja .....	87
4.4.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja .....	88
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>90</b>
5.1 Kesimpulan .....	90
5.2 Saran.....	90
Daftar Pustaka .....	92

## **DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Rekap Absensi Karyawan Indirect PT. Shelter Nusantara Tahun 2018 - 2020 .....	3
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan usia .....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin .....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan pendidikan .....	68
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja .....	69
Tabel 4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepemimpinan .....	70
Tabel 4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Kompensasi .....	72
Tabel 4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	74
Tabel 4.8 Outlier Data.....	76
Tabel 4.9 Outer Loading .....	78
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE) .....	80
Tabel 4.11 Reliabilitas Data .....	81
Tabel 4.12 Latent Variable Correlations .....	82
Tabel 4.13 R-square .....	84
Tabel 4.14 Outer Weights (Mean, SRDEV, T-Values) .....	85
Tabel 4.15 Inner Weight .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

Gambar 3.1 Langkah-langkah PLS .....	49
Gambar 3.2 Contoh Diagram Jalur Untuk PLS .....	51
Gambar 4.1 Profil PT. Shelter Nusantara.....	65
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Shelter Nusantara .....	65
Gambar 4.3 Diagram Jalur Hasil Output PLS.....	83

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesiner

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 3 : Hasil Uji *Outlier*

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 5 : Hasil Uji *Partial Least Square* (PLS)

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT SHELTER NUSANTARA**

**Oleh :**

**Dwiki Hisyamul Mubarok**

**17012010020/FEB/EM**

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan serta pengaruh dari kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Shelter Nusantara.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Shelter Nusantara dengan jumlah 119 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini memakai teknik simple random sampling yang memakai Rumus Slovin. Menurut perhitungan maka pengambilan sampel sejumlah 54 responden. Penghimpunan informasi dilaksanakan lewat pembagian kuesioner terhadap sejumlah sampel. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi *Partial Least Square* (PLS) dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

Menurut hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) Kepemimpinan memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja, yang maksudnya semakin baik kepemimpinan yang ada di suatu perusahaan sehingga disiplin kerja semakin baik. 2) Kompensasi memiliki kontribusi terhadap disiplin kerja, yang artinya semakin baik kompensasi yang diberikan maka disiplin kerja semakin baik juga. Pihak perusahaan perlu meningkatkan kepemimpinan yang ada dalam perusahaan agar disiplin kerja karyawan semakin meningkat dan lebih memperhatikan kompenasi yang diberikan kepada para karyawan dan menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan sebagai bentuk usaha untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan perusahaan.

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