

BAB I

PENDAHULUAN

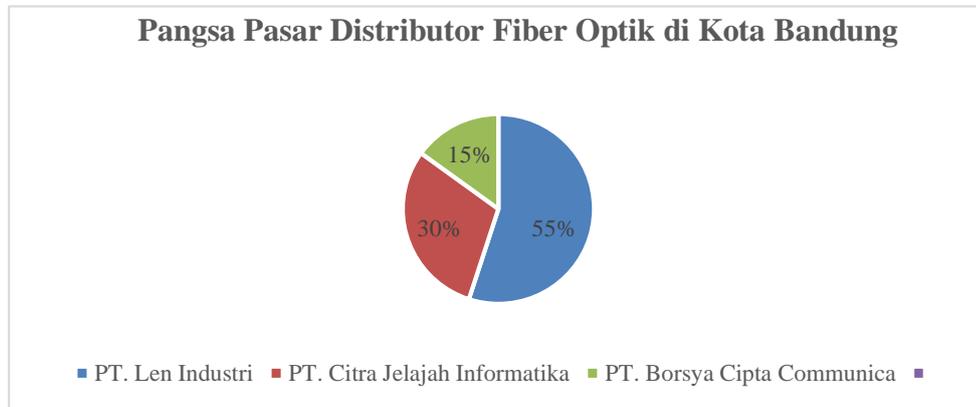
1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan bisnis antar perusahaan sudah menjadi hal yang wajar dan tidak bisa di hindari lagi. Setiap perusahaan harus siap menghadapi persaingan tersebut dengan cara melakukan perbaikan dan peningkatan kondisi internal dan eksternal perusahaan untuk dapat *survive* dan berhasil dalam persaingan. Salah satu faktor internal yang perlu mendapat perhatian perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pengembangan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan untuk tercapainya tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Sumber daya manusia yang profesional merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat melakukan proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi, baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan (Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 Ayat 2b).

PT. Borsya Cipta Communica (PT. BCC) adalah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penyediaan material teknologi *fiber optic* dan teknologi nirkabel. Perusahaan ini beralamat di Jl. Kopo No. 455 Bizpark Commercial Estate

Blok A1 No. 12, Bandung, Cirangrang, Babakan Ciparay, Kota Bandung, Jawa Barat 40227.



Sumber: PT. Borsya Cipta Communica (2018)

Gambar 1.1
Grafik *Market Share* Distributor Fiber Optik di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 1.1 diperoleh hasil distributor fiber optik paling tinggi di pegang oleh PT. Len Industri dengan *market share* sebesar 55%. Sedangkan PT. Borsya Cipta Communica berada pada tingkat terendah dengan *market share* sebesar 15%. Hal ini membuktikan bahwa PT. Borsya Cipta Communica menandakan adanya permasalahan.

PT. Borsya Cipta Communica dari waktu ke waktu berupaya untuk meningkatkan *market share*. Hal ini dikarenakan tingkat persaingan yang semakin tajam sehingga menuntut PT. BCC untuk mengelola karyawan secara profesional agar tercipta keselarasan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan karyawan dan kemampuan perusahaan. Untuk mewujudkan keselarasan tersebut perlu adanya disiplin kerja yang baik yang dilakukan oleh karyawan, karena keselarasan tersebut merupakan kunci utama bagi perusahaan untuk dapat berkembang secara produktif.

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada PT. BCC karena PT. BCC melibatkan dana yang besar dan menjadi asset daerah dalam membantu

meningkatkan perekonomian, serta bekerjasama dengan banyak perusahaan telekomunikasi baik dari luar dan dalam negeri.

Disiplin menjadi suatu keharusan pada setiap organisasi agar dapat menciptakan organisasi yang baik dan tujuan organisasi tercapai, disiplin harus dimiliki oleh setiap manusia terutama dalam organisasi pegawai harus dilatih atau dituntut untuk bisa disiplin dalam bekerja, karena disiplin kerja akan berpengaruh terhadap hasil pencapaian organisasi tersebut seperti yang dikatakan oleh Edy Sutrisno (2016) “disiplin dapat meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu disiplin juga dapat mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan senda gurau. Disiplin juga dapat mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan”. Hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis berupa kuesioner sementara kepada 20 karyawan mengenai disiplin kerja karyawan pada PT. BCC Bandung hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Penelitian Pendahuluan Disiplin Kerja Karyawan PT. Borsya Cipta
Communica Bandung

No	Pernyataan	Frekuensi					Skor Faktual	Skor Ideal
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Saya datang tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan	4	8	6	2	0	74	100
2.	Saya taat terhadap peraturan perusahaan	5	8	5	2	0	76	100
3.	Saya taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3	10	5	1	1	60	100
4.	Saya taat terhadap peraturan lainnya	3	6	4	4	3	59	100
Rata-rata							67,25	100

Sumber : Data hasil kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kondisi disiplin kerja karyawan dapat dikatakan masih belum optimal. Di lihat dari total skor rata-rata yaitu 67,25 masih jauh dari skor ideal yaitu 100. Dan pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu pada pernyataan nomor 4 yaitu sebesar 59. Seperti yang peneliti ketahui dari hasil wawancara pada karyawan atau sekretaris perusahaan, dikatakan bahwa masih ada karyawan yang tidak menaati aturan seperti tidak menjaga kebersihan area kerja dan masih ada karyawan yang mengobrol diluar kantor pada saat jam istirahat telah berakhir. Hasil ini di dukung pula oleh ringkasan rekapitulasi data absensi karyawan PT. Borsya Cipta Communica Bandung yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai di PT. Borsya Cipta Communica Bandung
Bulan Januari-Maret 2018

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa
Januari	62	15 kali	12 kali	33 kali	2
Februari	62	17 kali	5 kali	21 kali	2
Maret	62	20 kali	17 kali	22 kali	3

Sumber : Data PT. Borsya Cipta Communica Bandung (2018)

Dari tabel 1.2 bisa dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai PT. Borsya Cipta Communica Bandung meningkat dari bulan januari sampai dengan bulan maret pada tahun 2018 dan masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa adanya keterangan atau alpa. Pada bulan Januari tingkat keterlambatan pegawai mencapai 15 kali dan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 2 kali. Pada bulan Februari tingkat keterlambatan pegawai meningkat menjadi 17 kali dan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak

2 kali. Dan pada bulan Maret tingkat keterlambatan pegawai kembali meningkat menjadi 20 kali dan pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan atau alpa sebanyak 3 kali.

Selain dari tabel 1.2, peneliti juga menemukan adanya masalah-masalah mengenai disiplin kerja karyawan dari hasil wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan disana. Berdasarkan hasil wawancara dengan responden-responden disana diperoleh informasi mengenai beberapa permasalahan-permasalahan terkait tindakan ketidakdisiplinan kerja sumber daya manusia pada PT. Borsya Cipta Communica Bandung dapat dilihat pada table 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Ringkasan Hasil Wawancara

No.	Aspek	Jawaban
1.	Jenis tindakan indiscipliner karyawan	<p>Karyawan tidak menaati jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan seperti terlambat masuk kerja dan pada saat jam istirahat telah berakhir, masih ada beberapa karyawan yang berada diluar kantor. Peraturan jam masuk kerja, istirahat, serta jam pulang kerja pada PT. BCC sudah ditentukan masuk pukul 08.00, istirahat pukul 12.00-13.00, dan pulang pukul 16.00.</p> <p>Masih ada karyawan yang tidak menggunakan pakaian yang sesuai dengan ketentuan perusahaan. Seperti karyawan yang tidak memakai seragam kerja dan berpakaian yang tidak rapih.</p> <p>Masih ada karyawan yang tidak mau menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja.</p>
2.	Kepemimpinan	<p>Pemimpin yang kurang memberikan contoh teladan yang baik bagi karyawan sebagai motivasi untuk karyawan itu sendiri seperti pemimpin tidak taat terhadap jam masuk dan keluar kerja.</p>

		Pemimpin yang kurang melakukan pengawasan terhadap kerja karyawan karena sering berada diluar kota.
		Pemimpin kurang tegas dalam menegur karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.
		Pemimpin malas mengingatkan secara rutin karyawan yang melakukan tindakan indisipliner karena tidak adanya perubahan sikap dari karyawan yang bersangkutan.
3.	Kompensasi	Adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Gaji yang diberikan 75% dari UMR Kota Bandung sampai dengan 1 tahun bekerja.
		Tidak adanya aturan yang jelas yang mengatur mengenai pemberian bonus untuk karyawan.
		Adanya karyawan yang merasa tidak cukup dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa responden mengungkapkan masih adanya masalah-masalah terkait tindakan ketidakdisiplinan karyawan pada PT. Borsya Cipta Communica Bandung seperti masih ada karyawan yang tidak menaati jam kerja yang telah di tentukan oleh perusahaan, masih adanya karyawan yang tidak menaati aturan dalam berpakaian, serta masih adanya karyawan yang tidak menjaga kebersihan lingkungan kerja. Responden juga mengungkapkan bahwa pemimpin sendiri belum memberikan contoh teladan terkait disiplin yang baik kepada karyawan, masih belum melakukan pengawasan yang efektif terhadap kerja karyawan, dan belum memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Selain itu terdapat juga masalah mengenai

kompensasi, masih ada karyawan yang merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, serta tidak adanya aturan yang jelas mengenai pemberian bonus dan masih adanya karyawan yang merasa kurang puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Penulis merasa data yang sudah didapat di atas masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian ini, oleh karena itu dari hasil arahan pembimbing dan dengan tujuan memperkuat penelitian, penulis menyebarkan kuesioner pendahuluan kepada 20 orang karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung. Kuesioner tersebut digunakan yaitu untuk mencari skor terendah dan untuk mengetahui variabel mana yang bermasalah pada disiplin kerja karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung. Berikut hasil kuesioner pendahuluan pada PT. Borsya Cipta Communica Bandung dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Penelitian Awal Variabel Yang Bermasalah Pada Disiplin Kerja Karyawan PT. Borsya Cipta Communica Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total Skor	Mean
		SS	S	KS	TS	STS		
Budaya Organisasi	Inovasi dan pengambilan risiko	6	4	5	5	0	71	72
	Perhatian pada detail	8	4	3	3	2	73	
Semangat Kerja	Naiknya produktivitas pegawai	7	3	3	4	3	67	72,5
	Tingkat absen rendah	8	4	6	2	0	78	
Kompensasi	Kompensasi langsung	3	2	5	10	0	58	58
	Kompensasi tidak langsung	3	4	5	4	4	58	

Beban Kerja	Tuntutan Fisik	4	8	6	2	0	74	71,5
	Tuntutan Tugas	5	5	6	2	2	69	
Kepemimpinan Transformasional	Pengaruh ideal	2	2	10	3	3	57	55
	Pembuktian individualisasi	1	2	8	7	2	53	
Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	5	1 0	3	2	0	78	74,5
	Kebutuhan akan kekuasaan	6	4	5	5	0	71	
Komitmen	Komitmen afektif	7	3	7	3	0	74	71,5
	Komitmen kontinuans	5	5	6	2	2	69	
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	4	8	4	4	0	72	70,5
	Lingkungan Non Fisik	4	7	3	6	0	69	
Kepuasan Kerja	Kesempatan promosi	7	3	4	3	3	68	67
	Rekan kerja	6	3	5	3	3	66	
Komunikasi Organisasi	Komunikasi Internal	8	5	4	2	1	77	75,5
	Komunikasi Eksternal	6	7	3	3	1	74	

Sumber : Data hasil kuesioner pendahuluan (2018)

Berdasarkan hasil pra-survey faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di dapat dari variable-variabel Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kompensasi, Beban Kerja, Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi. Didapat jumlah skor yang berbeda-beda dan diambil yang terkecil. Skor variabel Budaya Organisasi dengan jumlah skor 72, Semangat Kerja dengan jumlah skor 72,5, Kompensasi dengan jumlah skor 58, Beban Kerja dengan jumlah skor 71,5, Kepemimpinan dengan jumlah skor 55, Motivasi dengan jumlah skor 74,5, Komitmen dengan jumlah skor 71,5, Lingkungan Kerja dengan jumlah skor 70,5, Kepuasan Kerja dengan jumlah skor 67, dan Komunikasi Organisasi dengan jumlah skor 75,5. Dapat dilihat variabel

yang bermasalah pada disiplin kerja karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung adalah variabel kompensasi dan kepemimpinan yang memiliki skor paling rendah dibandingkan variabel lainnya.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Seorang pemimpin harus dapat menunjukkan sikap positif dan disiplin, agar dapat menjadi teladan kedisiplinan bagi para pegawai. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi dan menjadi faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi serta manajemen. Dengan entitas yang mengarahkan kerja para anggota organisasi untuk mampu mengikat, mengharmonisasi, serta mendorong potensi sumber daya organisasi agar dapat bersaing secara baik.

Kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Menurut Bass dalam Yulk (2013) kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan. Kepemimpinan transformasional mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya dengan menyurutkan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi seperti kejayaan, kebersamaan dan kemanusiaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pegawai menunjukkan bahwa belum ada upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner serta pemimpin yang kurang dalam memotivasi dan menginspirasi para

pegawainya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Untuk melihat lebih lanjut masalah mengenai kepemimpinan transformasional di PT. BCC Bandung, penulis menyebarkan kuesioner pendahuluan terhadap 20 responden, dan hasilnya dapat dilihat dari table 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Penelitian Pendahuluan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung mengenai
Kepemimpinan Transformasional

No	Dimensi	Frekuensi					Skor Faktual	Skor Ideal
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Pengaruh Ideal	2	2	10	3	3	57	100
2.	Motivasi inspiratif	1	2	8	7	2	53	100
3.	Pertimbangan individual	1	3	8	4	4	53	100
Rata-rata							54,3	100

Sumber : Hasil Tabulasi Pendahuluan (2018)

Dari tabel 1.5 menunjukkan kepemimpinan di PT. BCC Bandung masih belum optimal. Di lihat dari hasil rata-rata skor yaitu 58 dan masih jauh dari skor ideal yaitu 100. Dan dimensi yang memiliki skor terendah yaitu dimensi Motivasi Inspiratif dan dimensi pertimbangan individual yang memiliki skor masing-masing sebesar 53.

Aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja selain kepemimpinan adalah kompensasi. Kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan (Dessler, 2015). Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Dari informasi yang diberikan oleh pegawai, kompensasi yang diberikan oleh PT. Borsya Cipta Communica Bandung baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun masih ada yang belum sesuai dengan apa yang di

harapkan pegawainya, seperti peraturan pemberian gaji sebanyak 75% dari UMR kota Bandung untuk pegawai yang baru masuk selama 6 bulan awal.

Adapun besaran nilai gaji UMK/UMR untuk wilayah Kota Bandung berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor : 561/Kep.1065-Yanbangsos/2017 Tentang Upah Minimum Kabupaten Kota di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2018 adalah sebesar Rp. 3.091.345,56,-. Sementara dilihat dari latar belakang daerah asal rata-rata pegawai berasal dari luar Provinsi Jawa Barat sehingga memerlukan biaya untuk sewa tempat tinggal. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai masalah kompensasi di PT. Borsya Cipta Communica Bandung, penulis menyebarkan kuisioner pendahuluan sebagai berikut :

Tabel 1.6
Penelitian Pendahuluan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung mengenai Kompensasi

No	Dimensi	Frekuensi					Skor Faktual	Skor Ideal
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kompensasi Langsung	3	2	5	10	0	58	100
2.	Kompensasi Tidak Langsung	3	4	5	4	4	58	100
Rata-rata							58	100

Sumber : Hasil Tabulasi Pendahuluan (2018)

Dari hasil kuesioner pendahuluan diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Terlihat dari hasil rata-rata skor sebesar 58 dikarenakan oleh gaji dan bonus yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan realisasi kerja dan harapan karyawan. Maka hal tersebut menandakan adanya permasalahan mengenai variabel kompensasi pada PT. Borsya Cipta Communica Bandung.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (studi pada PT. Borsya Cipta Communica Bandung).**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian pada dasarnya dilakukan guna mendapat data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, untuk itu setiap penelitian yang dilakukan selalu berangkat dari masalah, begitupun dengan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil observasi dan wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahannya yaitu :

1. Disiplin Kerja

- a. Masih ada karyawan yang tidak menaati jam kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan seperti terlambat masuk kerja dan pada saat jam istirahat berakhir, masih ada beberapa karyawan yang masih berada diluar kantor.
- b. Masih ada karyawan yang tidak menggunakan seragam dan berpakaian tidak rapih.

- c. Masih ada karyawan yang tidak mau menjaga kebersihan lingkungan tempat bekerja.

2 Kepemimpinan Transformasional

- a. Pemimpin tidak disiplin dalam waktu bekerja
- b. Pemimpin yang kurang melakukan pengawasan terhadap kerja karyawan karena sering berada di luar kota.
- c. Pemimpin kurang tegas dalam menegur karyawan yang melakukan tindakan indisipliner.
- d. Pemimpin malas mengingatkan secara rutin karyawan yang melakukan tindakan indisipliner karena tidak adanya perubahan sikap dari karyawan yang bersangkutan.

3 Kompensasi

- a. Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.
- b. Adanya karyawan yang merasa tidak cukup dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional di PT. Borsya Cipta Communica Bandung
2. Bagaimana Kompensasi di PT. Borsya Cipta Communica Bandung
3. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bosrya Cipta Communica Bandung

4. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bosrya Cipta Communica Bandung
5. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Bosrya Cipta Communica Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah.

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional di PT. Borsya Cipta Communica Bandung.
2. Kompensasi di PT. Borsya Cipta Communica Bandung.
3. Disiplin kerja karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung.
4. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Borsya Cipta Communica Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat terutama :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.
- b. Untuk dapat memberikan bukti empiris mengenai kepemimpinan dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti tentang kepemimpinan dan kompensasi serta lebih mendalami tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan peneliti juga ingin mengetahui fenomena masalah yang ada pada instansi yang diteliti.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat dan dapat dijadikan landasan bagi organisasi untuk menentukan langkah perbaikan dalam kepemimpinan dan kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

- c. Bagi pihak-pihak lain

Peneliti mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna sebagai referensi akademik bagi rekan-rekan mahasiswa maupun pembaca yang sedang melakukan penelitian pada bidang yang sama.