

**PENGARUH GAYA KEPIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAF PADA CREDIT UNION SAUAN
SIBARRUNG TANA TORAJA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

RIFANDIKA ANDRI JAMA

11200953

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

TAHUN AJARAN 2023/2024

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana manajemen



Disusun Oleh:

Rifandika Andri Jama

11200953

**FAKULTAS BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/ TESIS/ DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rifandika Andri Jama
Nim : 11200953
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAF PADA CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG TANA TORAJA”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/ Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 22 Januari 2024

Yang menyatakan



Rifandika Andri Jama

11200953

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAF PADA CREDIT UNION
SAUAN SIBARRUNG TANA TORAJA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

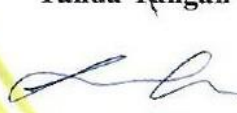


Rifandika Andri Jama

11200953

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

**Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Manajemen pada tanggal 20 Desember 2023**

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Ketua Tim Penguji/ Dosen pembimbing)	
2. Dr. Perminas Pangeran, S.E, M.SI. (Dosen Penguji)	
3. Dra. Agustini Dyah Repati, MBA (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si
S.E., M.Si

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Elok Pakaryaningsih,

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAF PADA CREDIT UNION SAUAN SIBARRUNG

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikat dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya

Yogyakarta, 16 Oktober 2023



Rifandika Andri Jama

11200953

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, yang senantiasa menjadi penopang dan teman terbaik penulis sepanjang hidupnya. Hanya karena kebaikan Kasih dan berkat-Nya lah yang menuntun penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagisaya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Perminas Pangeran SE., MSi., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
2. Ibu Dr. Elok Pakaryaningsih, S.E., M.Si selaku Ketua Program StudiManajemen Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana.
3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA selaku dosen wali saya dari awal sampai akhir kuliah.
4. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Kristen Duta Wacana yang telah memberikan bantuan kepada penulis.

Yogyakarta 16 Oktober 2023



Rifandika Andri Jama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
<i>ABSTRACT</i>	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
2.1 Gaya Kepemimpinan	10
2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis	10
2.2 Disiplin Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.3 Kompensasi.....	16
2.3.1 Pengertian Kompensasi	16
2.4 Kinerja Staf	19
2.4.1 Pengertian Kinerja Staf.....	19
2.5 Desain Penelitian	22
2.6 Hipotesis	23
2.7 Perumusan Hipotesis.....	23
2.7.1 Pengaruh Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Staf	23
2.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	24
2.7.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.3 Cara Pengumpulan Data	28
3.4 Populasi dan Sampel	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel	30
3.5 Uji Instrumen Data.....	31

3.5.1	Uji Rebiabilitas	31
3.5.2	Uji Validitas.....	31
3.6	Defenisi Operasional Penelitian.....	32
3.7	Alat Analisis Data	34
3.8	Uji Hipotesis	35
3.8.1	Uji Statistik f.....	35
3.8.2	Uji Statistik t.....	35
3.8.3	Koefisien Determinasi (R ²).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		37
4.1	Uji Karakteristik Responden.....	37
4.1.1	Usia.....	37
4.1.2	Jenis Kelamin	38
4.1.3	Pendidikan Terakhir	38
4.1.4	Lama Bekerja.....	39
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	39
4.2.1	Uji Validitas.....	39
4.2.2	Uji Reliabilitas.....	41
4.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
4.4	Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	43
4.5	Pengujian Simultan (Uji F)	44
4.6	Pengujian hipotesis parsial (Uji t).....	44
4.7	Pembahasan Hasil	46
4.7.1	Pengaruh Kepemimpinan demokratis Terhadap Kinerja staf.....	46
4.7.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja staf	47
4.7.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Staf.....	48
BAB V PENUTUP		50
5.1	Kesimpulan	50
5.2	Keterbatasan Penelitian.....	50
5.3	Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....		53
LAMPIRAN		56

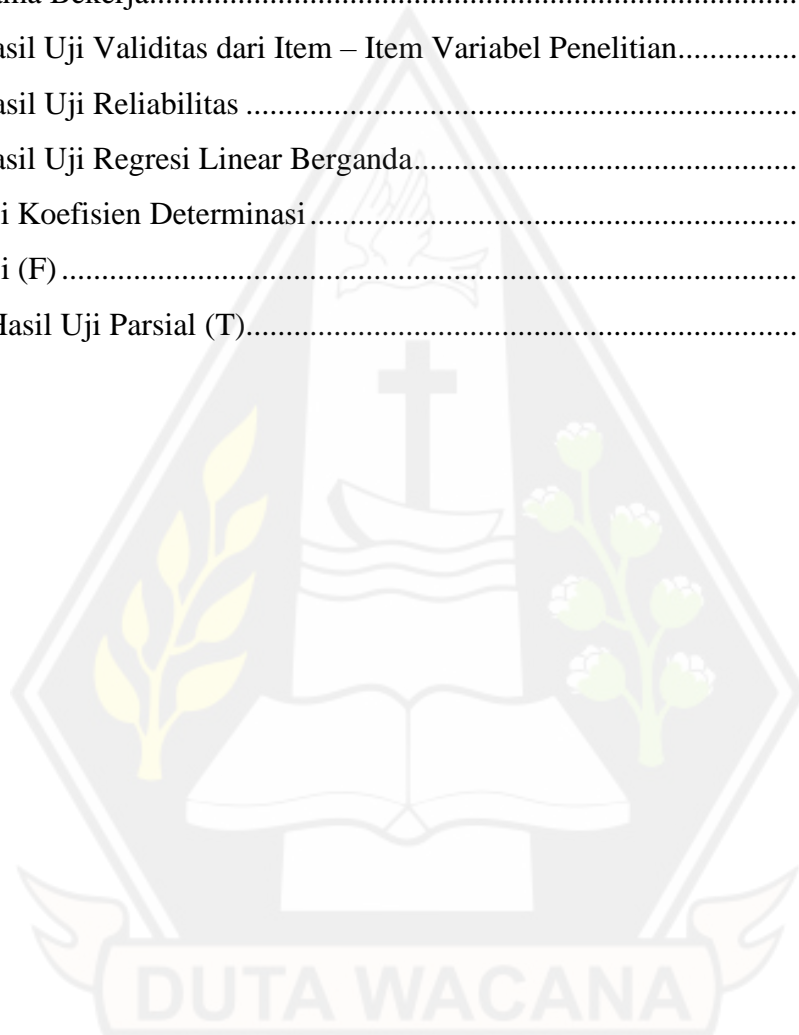
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran27



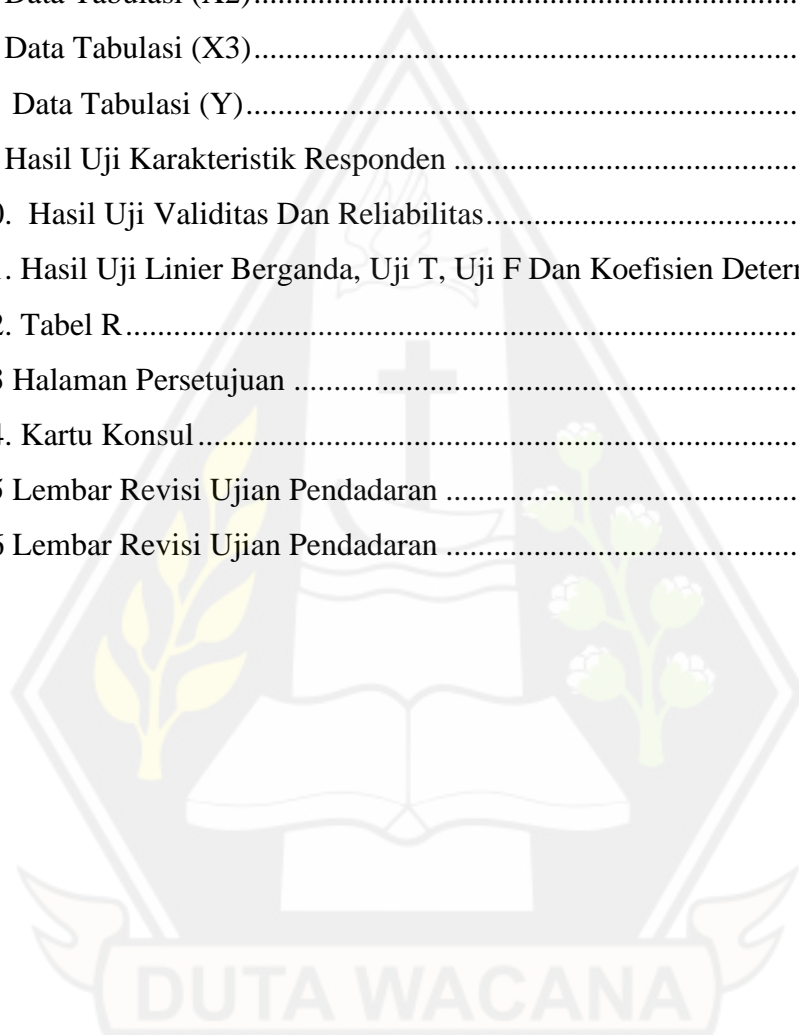
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skala Likert	30
Tabel 3.2 Definisi Operasional Penelitian	33
Tabel 4.1 Usia.....	38
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4 Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi	44
Tabel 4.9 Uji (F).....	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (T).....	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner.....	56
Lampiran 2. Surat Penelitian	60
Lampiran 3. Surat Hasil Penelitian.....	61
Lampiran 4. Tabel dan Data Responden	62
Lampiran 5. Data Tabulasi (X1).....	64
Lampiran 6. Data Tabulasi (X2).....	66
Lampiran 7. Data Tabulasi (X3).....	68
Lampiran 8. Data Tabulasi (Y).....	70
Lampiran 9. Hasil Uji Karakteristik Responden	72
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	74
Lampiran 11. Hasil Uji Linier Berganda, Uji T, Uji F Dan Koefisien Determinasi	83
Lampiran 12. Tabel R.....	85
Lampiran 13 Halaman Persetujuan	87
Lampiran 14. Kartu Konsul.....	88
Lampiran 15 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	89
Lampiran 16 Lembar Revisi Ujian Pendadaran	90



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DISIPLIN KERJA
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA STAF PADA CREDIT UNION
SAUAN SIBARRUNG**

RIFANDIKA ANDRI JAMA

11190746

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

ABSTRAK

Credit Union Sauan Sibarrung adalah sebuah lembaga keuangan yang didirikan untuk memberikan layanan perbankan dan keuangan kepada masyarakat di wilayah Toraja dan Luwu, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlokasi Tambunan, Kec. Makale Utara, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Staf pada Credit Union Sauan Sibarrung baik secara parsial maupun simultan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 responden dengan menggunakan metode sampling, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pada hasil penelitian yang di uji menggunakan program SPSS-25, hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja staf, Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja staf, dan variabel Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja staf.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja Staf.

**THE INFLUENCE OF DEMOCRATIC LEADERSHIP STYLE,
WORK DISCIPLINE AND COMPENSATION ON STAFF
PERFORMANCE ATSAUAN SIBARRUNG CREDIT UNION**

RIFANDIKA ANDRI JAMA

11190746

Faculty of Business Management Study Program

Duta Wacana Christian University

ABSTRACT

Credit Union Sauan Sibarrung is a financial institution established to provide banking and financial services to the community in the Toraja and Luwu regions, South Sulawesi. This research is located in Tambunan, Kec. North Makale, Tana Toraja Regency, South Sulawesi. This research aims to determine the influence of democratic leadership style, work discipline and compensation on staff performance at the Sauan Sibarrung Credit Union, either partially or simultaneously. The sample in this research consisted of 50 respondents using a sampling method, with the data collection technique used was a questionnaire. This research was conducted using quantitative descriptive methods. In the research results that were tested using the SPSS-25 program, the results of the hypothesis test stated that the democratic leadership style had a positive and insignificant effect on staff performance, work discipline had a significant and significant effect on staff performance, and the compensation variable had an effect on staff performance.

Keywords: *Democratic Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Staff Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah disiplin ilmu yang mempelajari cara mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. MSDM memiliki peran penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan. Dalam bab ini, akan diperkenalkan dengan konsep MSDM, seperti pengembangan sumber daya manusia, serta pengelolaan kinerja.

pegawai agar mencapai tujuan dari lembaga. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang melekat dari organisasi atau instansi dimana pegawai adalah aset pelaksana atau yang menjadi operasional organisasi. Dapat dikatakan bahwa pegawailah yang menjadi andil besar bagi tercapainya tujuan organisasi, atau dengan kata lain menjadi penggerak dari berbagai aktivitas di instansi (Winarto, 2020). Credit Union Sauan Sibarrung Merupakan sebuah lembaga keuangan yang didirikan untuk memberikan layanan perbankan dan keuangan kepada masyarakat di wilayah Toraja dan Luwu, Sulawesi Selatan. Sebagai sebuah organisasi non-profit, Credit Union Sauan Sibarrung memiliki tujuan untuk memberikan manfaat finansial dan sosial kepada anggotanya melalui kegiatan simpan pinjam. Credit Union Sauan Sibarrung berdiri pada tanggal 7 Desember 2006, dan di balik dari berdirinya Credit Union Sauan Sibarrung ada 83 orang yang mendeklarasikan berdirinya Credit Union Sauan Sibarrung (www.cuSauansibarrung.org).

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya (Zainal, Hadad, & Ramly, 2014). Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para stafnya sehingga para staf dapat terus inovatif dan kreatif. Zainal et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari stafnya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada staf berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar staf tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk menjadikan staf lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.

Dalam mengelola Credit Union Sauan Sibarrung, gaya kepemimpinan yang digunakan sangat mempengaruhi kinerja staf dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan demokratis dikenal sebagai gaya kepemimpinan yang inklusif dan menghargai partisipasi anggota dan staf, Begitu juga dengan Disiplin kerja yang baik adalah mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan., merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja staf di credit union sauana sibarrung dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Suparyadi (2014:271) kompensasi adalah keseluruhan

pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. karena kompensasi sangat berpengaruh positif terhadap kinerja staf pada credit union sauan sibarrung. Semakin besar pemberian kompensasi maka semakin besar juga semangat kinerja staf dan juga motivasi agar tetap menjaga kinerja staf.

Menurut Daryanto & Suryanto (2022:46) kinerja adalah hasil kerja seorang staf dan apapun hasilnya tidak diartikan baik atau buruk serta tinggi rendahnya hasil kerja dari seseorang. Jangan membandingkan hasil dari kerja atau kinerja manakah yang lebih tinggi atau lebih rendah. Namun, staf ingin dapat menghasilkan banyak pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan terkadang lebih cepat. Kinerja itu merupakan hasil kerja baik dari kualitas ataupun kuantitas yang diraih oleh seorang staf dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan (Daryanto & Suryanto, 2022:99) Oleh sebab itu, setiap staf diberikan peluang agar berkesempatan mengembangkan potensi yang dimiliki untuk mendisiplinkan diri mereka agar dapat berprestasi lebih baik, Serta diperlukan juga peran seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan untuk menjaga kinerja dari para staf. dalam lingkup Credit Union Sauan Sibarrung, para staf diharapkan dapat memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi anggota, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, peran dari gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja staf. Sebagai lembaga keuangan yang terletak di wilayah pedesaan, Credit Union Sauan Sibarrung juga memiliki tantangan dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan memenuhi kebutuhan keuangan masyarakat di wilayah tersebut. Dalam konteks ini, penelitian tentang pengaruh gaya

kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas pelayanan, memperkuat posisi organisasi di wilayah tersebut, dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ekonomi masyarakat setempat.

Credit Union Sauan Sibarrung merupakan sebuah lembaga keuangan yang bergerak di bidang koperasi simpan pinjam. Dalam menjalankan operasionalnya, Credit Union Sauan Sibarrung membutuhkan staf yang memiliki kinerja yang baik agar dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada anggota. Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi adalah tiga faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja staf. Namun, belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf pada lembaga keuangan koperasi simpan pinjam seperti Credit Union Sauan Sibarrung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya (Latif & Wilanda, 2019). Sehingga gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Mulyadi & Syafitri, 2015). Selain gaya kepemimpinan faktor disiplin kerja juga sangat penting bagi Credit Union Sauan Sibarrung terutama untuk meningkatkan produktifitas kerja staf. Zesbendri & Ariyanti (2009) menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja staf. Disiplin adalah sikap perilaku staf yang taat pada aturan yang berlaku,

baik waktu maupun peraturan sehingga dalam pelaksanaan tugas dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin bagi staf diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas-fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja ada faktor yang tidak kalah penting yaitu kompensasi yang diberikan oleh Credit union sauan sibarrung. Handoko (2011) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja staf adalah dengan memberikan kompensasi. Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran langsung berbentuk finansial yang disebut dengan upah. Namun, meskipun ada banyak penelitian sebelumnya yang mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf, masih diperlukan penelitian lanjutan yang memfokuskan pada konteks dan populasi yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf pada suatu organisasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja staf pada sebuah organisasi. Organisasi yang menjadi fokus penelitian ini adalah perusahaan jasa keuangan di Indonesia. Metode pengumpulan

data yang digunakan adalah survei dengan membagikan kuesioner.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja staf melalui manajemen kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi yang efektif. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf dengan melalui penelitian yang berjudul:

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Staf Pada Kredit Union Sauan Sibarrung”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penelitian ini terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung

- b. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung
- c. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja staf pada Credit Union Sauan Sibarrung

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk bahan pertimbangan dan evaluasi tambahan dalam memahami hubungan antara kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

- b. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teoriteori yang penulis dapatkan baik dari bangku kuliah maupun diluar dari itu dan memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut kompensasi, disiplin kerja dan kinerja staf Credit Union Sauan Sibarrung dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

- c. Bagi Almamater

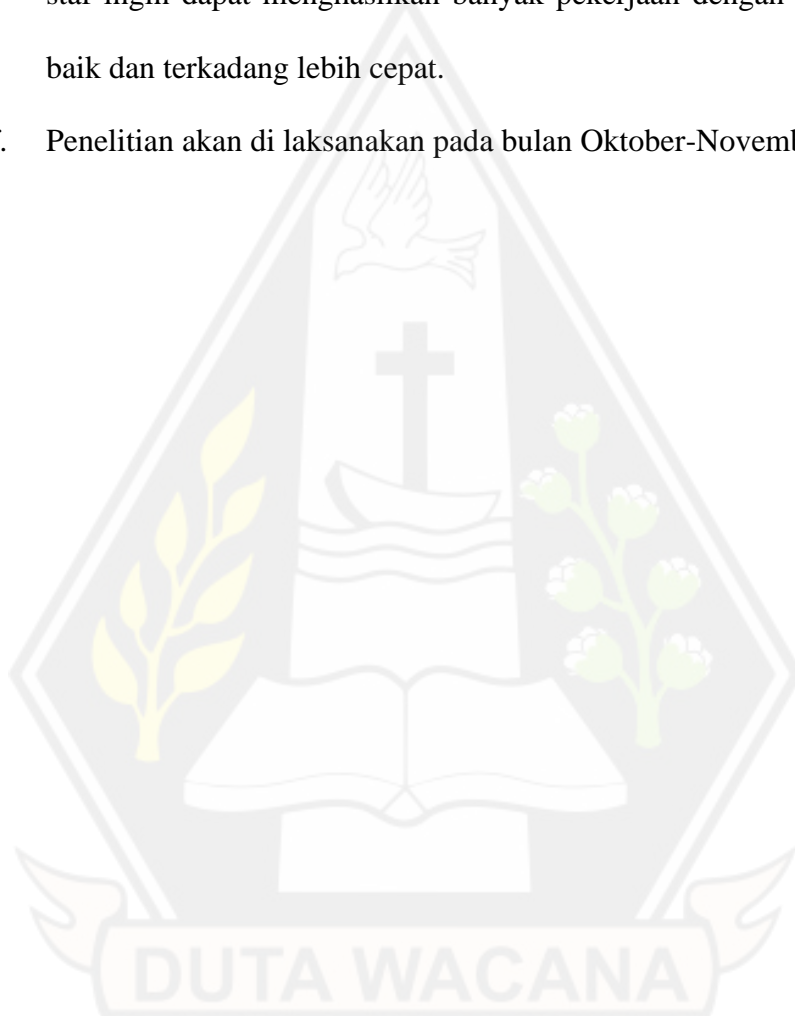
Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan penelitian lanjutan atau sebagai bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf di Credit Union Sauan Sibarrung.

1.5. Batasan Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini akan dilakukan di Credit Union Sauan Sibarrung yang berlokasi di Tambunan, Kec. Makale Utara, Kabupaten Tana Toraja, Sulawesi Selatan.
- b. Dalam penelitian ini teori menurut Zainal et al. (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang pemimpin demokratis adalah senang menerima saran dan pendapat bahkan kritikan dari stafnya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama (*teamwork*) dalam usaha pencapaian tujuan, ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada staf berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar staf tidak berbuat kesalahan yang sama, tetapi lebih berani berbuat kesalahan yang lain, selalu berusaha untuk meenjadikan staf lebih sukses daripada pemimpinnya, dan berusaha untuk mengembangkan kapasitas diri sebagai pemimpin.
- c. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori disiplin kerja Menurut Siagian (2014) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan.
- d. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Menurut Moekijat (2016:49) “kompensasi adalah balas jasa yang dibayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”.

- e. Yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kinerja Menurut Daryanto & Suryanto (2022:46) kinerja adalah hasil kerja seorang staf dan apapun hasilnya tidak diartikan baik atau buruk serta tinggi rendahnya hasil kerja dari seseorang. Jangan membandingkan hasil dari kerja atau kinerja manakah yang lebih tinggi atau lebih rendah. Namun, staf ingin dapat menghasilkan banyak pekerjaan dengan kualitas lebih baik dan terkadang lebih cepat.
- f. Penelitian akan di laksanakan pada bulan Oktober-November.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Disiplin Kerja dan Kompensasi ,Terhadap kinerja Staf Pada Credit Union Sauan Sibarrung”, maka dari itu penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja staf Credit Union Sauan Sibarrung.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja staf Credit Union Sauan Sibarrung.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja staf Credit Union Sauan Sibarrung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan kuesioner, untuk mempermudah mendapatkan data pada penelitian ini. Tetapi kuesioner memiliki keterbatasan dimana peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian ini.
2. Peneliti hanya meneliti dengan variabel gaya kepemimpinan demokratis, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja staf dengan menggunakan 50 responden dari semua staf yang ada di Credit Union Sauan Sibarrung.

5.3 Saran

1. Bagi Lembaga

- a. Berdasarkan hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,451 itu artinya lebih besar dari 0,05 maka gaya kepemimpinan demokratis tidak berpengaruh terhadap kinerja staf. Dalam penelitian ini agar pemimpin Lembaga Credit Union Sauan Sibarrung selalu melibatkan staf dalam memberikan kesempatan kepada staf untuk berpartisipasi dalam setiap pengambilan keputusan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian variabel Disiplin Kerja terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,001 itu artinya kurang dari 0,05 maka disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja staf. Sehingga diharapkan untuk Lembaga Credit Union Sauan Sibarrung agar staf tetap mempertahankan disiplin kerja serta meningkatkan kesadaran untuk taat terhadap peraturan yang berlaku.
- c. Berdasarkan hasil penelitian variabel Kompensasi terdapat nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,027 itu artinya kurang dari 0,05 maka kompensasi berpengaruh terhadap kinerja staf. Untuk itu diharapkan agar Lembaga Credit Union Sauan Sibarrung tetap mempertahankan agar staf lebih baik dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan hasil dari penelitian ini sebagai sumber acuan maupun juga sebagai petunjuk penelitiannya dan sebaiknya lebih banyak lagi jumlah pertanyaan dari setiap variabel yang disampaikan terhadap responden serta mengembangkan atau menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja staf.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 3(1).
- Andrysyah, A., Basri, A., Junaida, J., Efendi, S., & Tambunan, N. (2020). The Effect of Democratic Leadership Style on the Performance of Employees at PT. Medan Industry Area (Persero). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(4), 3983–3989.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184–190.
- Bagis, F., Pratama, B. C., & Kharismasyah, A. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Daryanto, & Suryanto, B. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ernawati, I. (2016). Pengaruh Layanan Informasi dan Bimbingan Pribadi Terhadap Kedisiplinan Siswa Kelas XII MA Cokroaminoto Wanadadi Banjarnegara Tahun Ajaran 2014/2015. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 1(1).
- Ferils, M., & Utami, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju. *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(1), 30–39.
- Garaika. (2019). *Metodologi Penelitian Darmanah*. Lampung: CV. Hira Tech.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–

- Irdayanti. (2021). *Kepemimpinan Demokratis (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar)*. Universitas Negeri Makassar.
- Kesuma, B., & Syamsuddin, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan demokratis dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panin Bank Cabang Atmo Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 4(2), 103–117.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analysis of Factors that Influence Work Discipline*. Universitas Darma Persada Jakarta.
- Laliasa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 42–52.
- Latif, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 19(1).
- Moekijat. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mandarmaju.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2).
- Mulyapradana, A., & Hatta, M. (2016). *Pekerja Melek Hukum: Jadi Karyawan Kaya*. Jakarta: Visimedia.
- Naca, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Harmony In Pontianak. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 8(3), 599–606.
- Nurchayyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), 1972–1982.
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2012). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, 1(4), 202–207.
- Paramita, R. W. D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Lumajang: Widya Gama Press.
- Putri, S. W., Rodhiyah, R., & Nugraha, H. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kimia Farma, Tbk. Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 254–261.
- Sahrudin, S. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sutan Raja Palu. *Katalogis*, 6(2), 53–63.

- Saputra, W., Rusdinal, R., & Gistituati, N. (2021). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(5), 2905–2910.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: TIEY.
- Sirumapea, E. P., & Tampubolon, L. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Perdana. *TRANSAKSI*, 14(2), 41–50.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 6(1), 11–20.
- Winarto, W. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 93–100.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zesbendri, & Ariyanti, A. (2009). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*. STIE IP WIJAYA.