

Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Kompensasi dan Kedisiplinan Guru

Muchsin Zuhad Al'asqolaini

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi NU Trate Gresik

muchsinzuhad@stienugresik.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Impact of Leadership Style, Organizational Climate, and Compensation on the Discipline of Teachers in Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik while partially and also simultaneously. Quantitative methods is used in this research with a 38 total population and also as sample. Saturated sampling techniques is used for method. The analysis in this research includes: validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis (R^2), t test and F test. The results of multiple linear regression analysis obtained by the regression equation $Y = 1.140 + 0.202X_1 + 0.641X_2 + 0.269X_3 + e$. To find out the strength of the relationship between variable X and Y, a statistical calculation using the correlation coefficient formula is obtained R Square = 0.627. This shows that all variable are have a strong relationship. The statistical test found that partially the influence of leadership style on teacher discipline obtained a figure of 2,078. and than organizational climate on the discipline of teachers obtained a figure of 5,191. The effect of compensation on the discipline of teachers obtained a figure of 2,857. the leadership style, organizational climate, and compensation simultaneously had a significant impact on discipline, this can be seen from the calculated F value of 19.072.

Keywords: *Leadership Style; Organizational Climate; Compensation; Discipline*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan adalah bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kompensasi dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan jumlah populasi sebanyak 38 dan keseluruhanya menjadi sampel. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan memakai teknik sample jenuh. Analisis yang dilakukan dalam dalam penelitian ini terdiri dari beberapa Uji diantaranya: validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 1,140 + 0,202X_1 + 0,641X_2 + 0,269X_3 + e$. dalam penelitian ini dilakukan perhitungan statistic dengan menggunakan rumus koefisien determinasi diperoleh R Square = 0,627. Hal ini menunjukkan bahwa antara variabel independen dengan variabel dependen mempunyai hubungan yang kuat. Uji statistik ditemukan bahwa secara parsial besarnya gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan guru diperoleh angka sebesar 2,078 kemudian pengaruh iklim organisasi terhadap kedisiplinan guru diperoleh angka sebesar 5,191 besarnya pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan guru diperoleh angka sebesar 2,857, Kemudian semua variable X dan Y kesemuanya secara Bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh dengan nilai F hitung sebesar 19,072.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan; Iklim Organisasi; Kompensasi; Kedisiplinan*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan dianggap sebagai suatu organisasi yang dirancang untuk mampu memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas hidup masyarakat. Sebagai salah satu dari beberapa usaha untuk peningkatan kualitas SDM (sumber daya manusia) maka lembaga pendidikan sebagai sebuah institusi perlu diatur, dikelola ditata serta diberdayakan secara maksimal supaya lembaga pendidikan dapat menciptakan keluaran secara optimal (Darma et al., 2019; Darma dan Noviana, 2020; Priskila dan Darma, 2020; Shavitri dan Darma, 2020; Sudiwedani dan Darma, 2020; Murti dan Darma, 2021; Yong dan Darma, 2020; Rivaldo et al., 2021). Lembaga pendidikan mempunyai *stakeholders* diantaranya yaitu: para siswa, para guru, serta masyarakat, dan pemerintah juga dunia usaha. Maka dari itu, lembaga pendidikan secara maksimal harus mampu memberikan hasil sebagaimana yang dibutuhkan dan yang menjadi tuntutan serta kebutuhan pihak-pihak (*stakeholders*) yang mempunyai kepentingan. disinilah, seorang guru dituntut untuk memiliki sebuah kedisiplinan yang baik karena dengan demikian guru akan mampu mempertahankan serta menjaga kualitas yang dimilikinya.

Menurut Sinambela, (2012) kedisiplinan adalah: “timbulnya kesadaran diri seseorang untuk bersedia mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan pada sebuah organisasi. Kesadaran artinya seseorang bersikap secara sukarela untuk mentaati segala aturan serta menyadari akan tanggung jawabnya dan tugasnya. Jadi, seseorang akan patuh atau melakukan segala hal yang menjadi tugasnya secara baik, bukan karena dipaksa. Tujuan sebuah organisasi akan sulit untuk diraih tanpa adanya disiplin kerja para karyawan, khususnya bila guru dan karyawan faham bahwa dengan mempunyai sebuah kedisiplinan maka akan dapat mencapai suatu keuntungan bagi organisasi atupun bagi guru maupun bagi karyawan”.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan guru diantaranya gaya kepemimpinan, iklim organisasi, serta kompensasi. Iklim organisasi mempunyai peran sebagai pencipta keadaan psikologis yang mempengaruhi perilaku dari semua anggota organisasi, tercipta sebagai wujud dari interaksi dan perbuatan diantara semua anggota organisasi. Perilaku adalah termasuk fungsi dari keberagaman manusia dan persepsinya pada lingkungan, maka sebuah persepsi anggota organisasi pada iklim sebuah organisasi yang tercipta disuatu lingkungan kerja akan memberikan pengaruh pada perilaku anggota dalam bekerja dan mempunyai pengaruh pada disiplin kerja. Sebuah Persepsi yang positif akan memberikan hasil iklim organisasi yang positif sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Adapun hal yang sebaliknya yakni sebuah persepsi negatif juga akan menciptakan sebuah iklim organisasi yang negatif yang akan memberikan dampak pada hasil kerja yang negatif. Sebuah Iklim organisasi sangatlah membantu dalam meningkatkan disiplin kerja guru, sehingga mampu membuat suatu

kepuasan kerja yang tinggi. Sebuah lingkungan kerja yang positif akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, aman serta nyaman dan juga dapat mendorong keunggulan kompetitif serta kerja keras setiap pegawai sehingga muncul kepuasan dalam bekerja.

Untuk menumbuhkan kepuasan kerja bagi para guru, seorang pemimpin dituntut untuk memberikan sesuatu yang berharga yang dapat memenuhi kebutuhan anggotanya seperti pemberian kompensasi. Menurut Ulfatin & Triwiyanto, (2016) bahwa:” kompensasi merupakan suatu imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai karena sebuah pekerjaan. Sebuah kompensasi harus sesuai dengan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan. Jikalau kompensasi dikelola secara baik dan benar maka dapat menolong organisasi untuk mewujudkan tujuannya serta dapat mempertahankan dan melihara pegawai yang produktif.”

Yang sering terjadi pada suatu organisasi sekolah adalah sebuah fenomena dimana rasa ketidakpuasan atas kompensasi yang diperoleh sebagai imbalan setelah menjalankan tugas ini merupakan sebuah beban tersendiri bagi para guru sehingga mereka tidak dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam hal disiplin kerja. Berdasarkan hasil observasi diduga ada masalah yang penyebabnya adalah kedisiplinan guru di SMK Mamba’ul Ihsan Ujungpangkah Gresik. Dari observasi diduga bahwa kedisiplinan guru masih jauh dari sempurna alias masih rendah hal ini terlihat dari banyak absensi (ketidakhadiran) yang begitu tinggi, sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Mamba’ul Ihsan Ujungpangkah Gresik, sekolah sebaiknya mengusahakan cara-cara semisal memberikan insentif dengan nominal besaran yang relatif.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka sangat penting guna mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompensasi pengaruhnya dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Selanjutnya penelitian yang memiliki permasalahan seperti diatas diberi judul “Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi, dan Kompensasi dalam meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Mamba’ul Ihsan Ujungpangkah Gresik”.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyudi, (2012) bahwa: “Gaya Kepemimpinan merupakan sebuah Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten. Gaya kepemimpinan tersebut berlaku sebagai perilaku yang berciri khas dari seorang pemimpin kepada para anggotanya”. Gaya kepemimpinan yang diaplikasikan tergantung kepada tingkat kedewasaan atau kematangan dari bawahannya serta dari tujuan yang diinginkan untuk dicapai. bawahan merupakan unsur penting yang menjadi bagian dari pencapaian tujuan bawahan memiliki perbedaan dalam hal kebutuhan, kemampuan, serta kepribadian, sehingga dengan

tingkat kematangan bawahan yang beragam itu perlu pendekatan yang harus disesuaikan oleh seorang pemimpin. Hal ini didukung juga oleh penelitian dari Wiandari dan Darma (2017), Angka dan Darma (2016), Asri dan Darma (2020), Kolo dan Darma (2020), Narolita dan Darma (2020), Wardana dan Darma (2020), Dewi dan Darma (2020), Yanti dan Darma (2020), Maharani dan Darma (2018), Wahyuni dan Darma (2019).

Menurut Paul Hersey serta Kenneth Blanchard dalam Wahyudi, (2012) menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan yang efektif itu berbeda-beda sesuai dengan kematangan bawahan. Kematangan atau kedewasaan menurutnya bukan dalam arti usia atau stabilitas emosional melainkan keinginan untuk berprestasi, kesediaan untuk menerima tanggungjawab, dan mempunyai kemampuan serta pengalaman yang berhubungan dengan tugas. Dengan demikian tingkat kematangan bawahan, dan situasi tempat sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan”.

Lebih lanjut Al’asqolaini & Sukiman, (2016) mengungkapkan bahwa: “Sebuah sistem nilai sangat erat kaitannya dengan keyakinan serta kepercayaan seorang pemimpin kepada bawahannya karena sebuah rasa keyakinan ini akan menentukan tingkat kesediaan, arahan (*Directing*), Dukungan (*Supporting*) seorang pemimpin atau atasan kepada bawahannya, adapun rasa yakin seorang pemimpin kepada bawahannya menyangkut penilaian seorang pemimpin terkait kemampuan, kemauan, loyalitas dan tanggung jawab disamping itu rasa kepercayaan seorang pemimpin kepada bawahannya juga akan melahirkan sistem komunikasi satu arah atau dua arah”.

Menurut Wahyudi, (2012) ia menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan di lembaga pendidikan sekolah ada 3 yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Kepemimpinan otokrasi memberikan sebuah kekuasaan di tangan satu orang. Kepemimpinan otokrasi berasumsi bahwa semua kewenangan yaitu hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu berpusat pada pemimpin. bersikap tertutup terhadap saran serta suka menang sendiri.

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis faktor yang utama serta yang terpenting adalah manusia. Kepemimpinan demokrasi yakni kepemimpinan yang mau mempertimbangkan saran serta keinginan dari para anggotanya.

3. Gaya Kepemimpinan Situasional

Merupakan Gaya kepemimpinan dengan cara kerja tergantung pada keadaan atau situasi. Serta pada bawahan, pada tugas, dan variabel-variabel lingkungan yang lain.

Dapat disimpulkan sebagaimana pengertian diatas bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang diterapkan juga dipilih oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya guna memberikan pengaruh kepada bawahannya. ciri kepemimpinan ditunjukkan dengan cara atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin, dalam arti lain dapat dikatakan bahwa sesungguhnya tidaklah ada gaya kepemimpinan terbaik diantara dari semua gaya kepemimpinan yang telah ada. Namun, adanya adalah kepemimpinan yang efektif.

Menurut Wahyudi, (2012) gaya kepemimpinan memiliki indikator sebagai berikut:

1) Kemampuan

seorang pemimpin dikatakan berhasil bisa dilihat dari kemampuan atau kesanggupan seorang pemimpin ketika mampu mempengaruhi perilaku bawahan atau orang lain kearah tujuan tertentu.

2) Sifat

Sifat dari pemimpin sangat mempunyai pengaruh dalam menentukan kesuksesannya menjadi pemimpin yang berhasil, juga ditentukan dengan kemampuan pribadi sang pemimpin.

3) Kepribadian

Kepribadian pemimpin sangat menentukan keberhasilannya, sifat-sifat serta karakter kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin.

4) Kematangan atau kedewasaan

yang dimaksud dengan kematangan atau kedewasaan bukanlah arti emosional yang stabil maupun usianya tetapi pada bersedianya pemimpin untuk menerima tanggung jawab dserta adanya kemampuan dan pengalaman yang sesuai dengan tugas.

5) Perilaku

Merupakan tindakan atau Tingkah pola yang diterapkan oleh pemimpin ketika menjalankan tugas atau pekerjaan.

Iklm Organisasi

Menurut Davis dalam Triatna, (2015) menjelaskan bahwa “iklim organisasi sebagai: *“the human environment within organization’s employees do their work.”* Dari definisi yang tergambaran tersebut yakni gambaran suasana kerja seseorang berlandaskan interaksinya ketika ia menjalin interaksi atau hubungan dengan anggota lainnya. Lebih jauh Timpe dalam Triatna, (2015) memberikan sebuah definisi bahwa ”iklim organisasi merupakan serangkaian dari lingkungan yang bisa diukur berdasar pada persepsi kelompok di dalam suatu organisasi

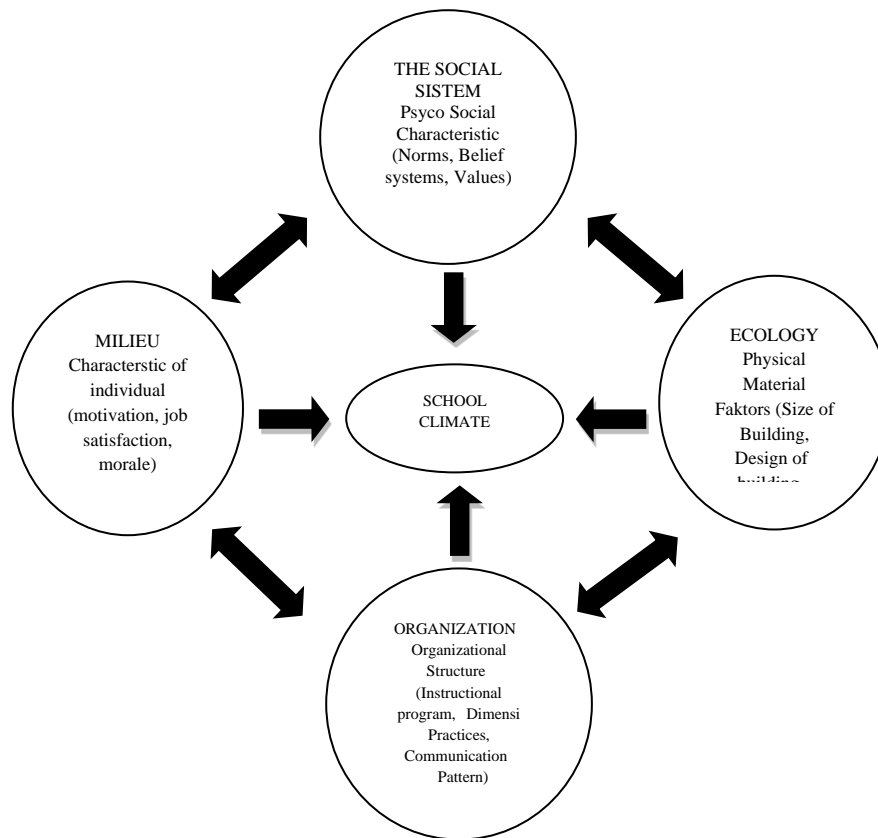
Sedangkan Gallay yang dikutip Triatna, (2015) mengatakan iklim organisasi “*School climate has been identified as a key element in effective schools that have strong implications for young people’s cognitive and social growth.*”

Secara khusus pendapat Loukas yang dikutip Triatna, (2015) “memberikan fokus iklim sekolah sebagai perasaan dan sikap yang timbul karena lingkungan di sekolah. Walaupun sulit untuk memberikan definisi yang ringkas mengenai iklim sekolah, kebanyakan peneliti sepakat bahwa iklim suatu bangunan yang multidimensi meliputi dimensi fisik, sosial dan akademik”.

Penulis berdasarkan definisi tersebut diatas membuat kesimpulan bahwa: “iklim organisasi merupakan kondisi yang dirasakan oleh seseorang yang bersekolah terhadap lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik, sosial, maupun akademik yang kondisi ini dirasakan secara individual”.

Keith Davis dalam Triatna, (2015) meng ungkapkan terdapat empat indikator yang dapat mendukung sebuah iklim organisasi, yaitu:

1. Sosial Sistem (*The social system*) merupakan sebuah karakteristik dari psikologi sosial (*Psyco social characteristic*) yang ditandai dengan keyakinan, nilai dan sistem nilai (*Norms, Belief systems, Values*) berkembang pada perilaku saat interaksi di lingkungan kerja.
2. Alam (*Ecology*) atau lingkungan fisik berupa factor lingkungan alam (*Physical Material Factors*) misalnya luas, bentuk, area bangunan, bentuk, ukuran dan juga desain bangunan, serta teknologi (*Size of Building, Design of building, Technology*) yang dipakai dan memberi pengaruh pada suasana kerja serta pada interaksi dalam perilaku berorganisasi.
3. Sistem sebuah organisasi (*Organizational Structure*) dan struktur berupa standar operasional prosedur (SOP), rincian tugas pokok, program kegiatan fungsi, (*Instructional program*), dimensi proses (*Dimensi Practices*), yang menjadi pola inter aksi dan pola berkomunikasi dalam berorganisasi (*Communication Pattern*).
4. Lingkungan sosial sebagai interaksi seorang manusia sebagai individu dan juga sebagai subyek dalam organisasi (*Milieu*) memiliki keanekaragaman karakter (*Characteristic of individual*) semisal kepuasan kerja motivasidan moralitas (*job satisfaction, motivation and morale*).



Indikator Yang Mendukung Iklim Organisasi Sekolah

Sumber; Davis (1981) dikutip oleh Triatna (2015: 72)

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh lembaga untuk para pegawainya, karena para pegawainya tersebut sudah memberi sumbangsih pemikiran dan tenaga untuk kemajuan serta terwujudnya tujuan yang sudah ditetapkan oleh lembaga. Dalam arti, kompensasi adalah segala pendapatan yang berupa barang, uang ataupun jasa, secara tidak langsung atau secara langsung yang diperoleh pegawai karena jasa-jasanya sudah menjalankan tugas dan pekerjaannya. Definisi lain bahwa kompensasi adalah penghargaan kepada pegawai karena pekerjaan dan tugasnya. Hal ini didukung oleh penelitian dari Darma et al (2019), Handayani dan Darma (2018), Rusmahadewi dan Darma (2018), Widiatmika dan Darma (2018), Handayani dan Darma (2021), Yudhistira dan Darma (2020).

Menurut Wukir (2013) yang dikutip Ulfatin & Triwiyanto, (2016) menyatakan bahwa: “kompensasi merupakan suatu pembalasan atas jasa atau pemberian imbalan kepada para pegawai atas suatu pekerjaan.” Sama halnya dengan Widodo, (2015) dalam Ulfatin & Triwiyanto, (2016) mengungkapkan bahwa: ”kompensasi merupakan imbalan atau

penghargaan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan dari kontribusinya ataupun dari kinerjanya pada organisasi”.

Umumnya sebuah kompensasi di klasifikasikan menjadi dua yaitu Kompensasi secara Finansial dan secara Non Finansial. Sedangkan dilihat dari pemberiannya juga bisa diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu secara langsung dan secara tidak langsung. Menurut Ulfatin & Triwiyanto, (2016) kompensasi financial dapat dibagi menjadi kompensasi secara langsung (*Direct financial Compensation*) dan secara tidak langsung (*Indirect Financial*), diantaranya:

1. Kompensasi Finansial secara Langsung

Kompensasi finansial secara langsung adalah kompensasi yang secara langsung bisa diberikan pada pegawai berupa gaji, upah, dan Insentif.

2. Kompensasi finansial secara Tidak Langsung

Kompensasi secara tidak langsung adalah kompensasi yang secara tidak langsung bisa diberikan kepada pegawai berupa, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan tabungan pensiun.

Adapun beberapa indikator terkait kompensasi menurut Ulfatin & Triwiyanto, (2016) yaitu:

- 1) Gaji

Sebuah pembalasan atas jasa, dibayarkan secara periodik dan tetap pada pegawai tetap

- 2) Insentif

Sebuah kompensasi yang diberikan pada pegawai tertentu, dikarenakan keberhasilannya atas pencapaian target.

- 3) Fasilitas

Fasilitas atau kenikmatan yakni mobil (Hak Pakai) keanggotaan klub, tempat parkir.

- 4) Tunjangan Kesehatan

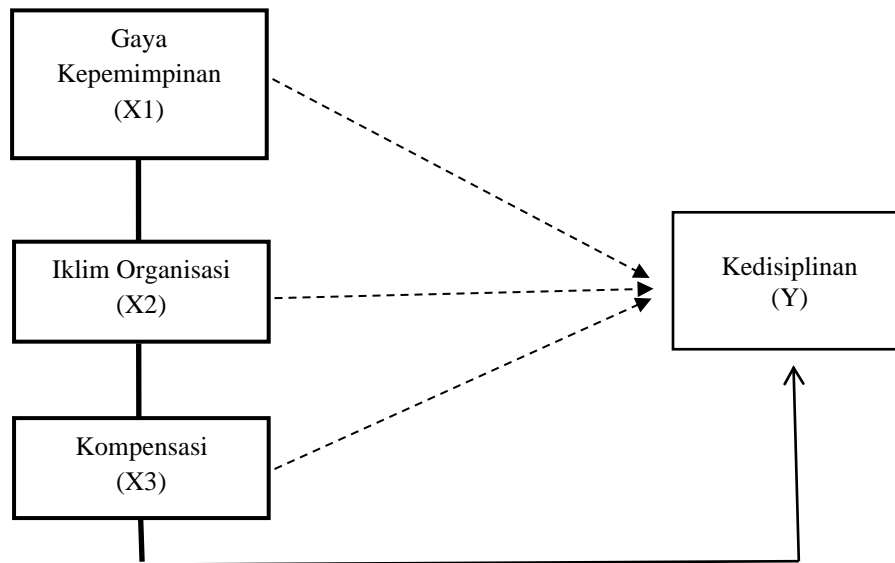
Kompensasi yang diterima oleh pegawai diberikan oleh perusahaan dalam wujud jaminan kesehatan, karena pegawainya dianggap sudah ikut serta berpartisipasi secara sangat baik dalam menggapai tujuan.

- 5) Kompensasi karir

Sebuah Imbalan karir bisa berwujud rasa aman dan nyaman di tempat kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, profesi dan jabatan, pelatihan serta pendidikan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini, bisa digambarkan sebagaimana berikut:



Gambar 2
Kerangka Konseptual

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan Guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik
2. Diduga Iklm organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan Guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik.
3. Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan Guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan, Iklm organisasi, kompensasi, mempunyai pengaruh secara Bersama-sama (*simultan*) terhadap kedisiplinan Guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Penelitian ini dilakukan di SMK Mambaul Ihsan Ujungpangkah Gresik, Populasi pada penelitian ini sebanyak 38 orang yang kesemuanya dijadikan sebagai sampel. tehknik sampel jenuh digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut (Sugiono, 2016) sampel jenuh adalah “memakai seluruh

populasi sebagai sampel dimana jumlah sampel adalah dibawah 100 orang”. adapun penyebaran kuesioner adalah pengambilan data-datanya.

Tekhnik Analisis Data

Guna menganalisa data digunakan Tekhnik analisis sebagai berikut: 1. Asumsi Klasik 2. Analisis regresi linier berganda 3. Koefisien Determinasi 4. Uji Hipotesis.

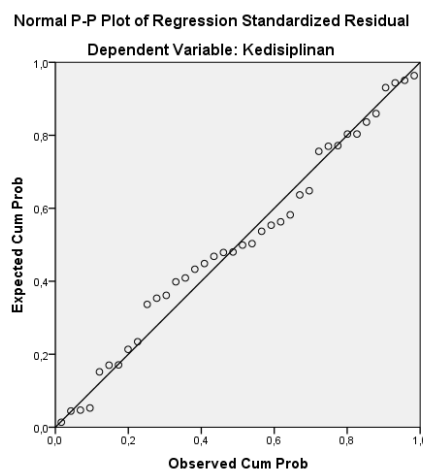
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

Terdiri dari Uji: normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas metode yang digunakan adalah *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Menurut Priyatno, (2014) Apabila data menyebar menjauhi garis diagonal maka dikatakan tidak memenuhi sebuah asumsi normalitas. Sebaliknya apabila data tidak menyebar menjauhi garis diagonal atau searah mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas berikut adalah hasil statistik,yang diperoleh:



Gambar 3

Uji Normalitas dengan PP-Plot

Terlihat pada hasil uji normalitas di gambar 2, bahwa data/titik menyebar pada sumber diagonal grafik tidak ada penyebaran yang jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Penggunaan Uji multikolinieritas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kompensasi Multikolinieritas bisa diketahui melalui nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance $< 0,1$ atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance $> 0,1$ atau *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka tidaklah terjadi multikolinieritas. hasil dari uji diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

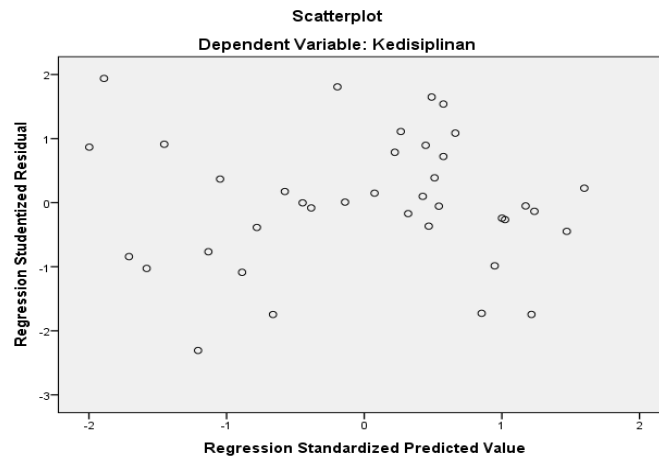
Model	Collinearity Statistik	
	Tolerance	VIF
1 (Contant)		
X1	0,861	1,161
X2	0,725	1,379
X3	0,782	1,278

Sumber; Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 bisa diketahui bahwasanya nilai TOL (*Tolerance*) variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,861, variabel Iklim Organisasi sebesar 0,725, variabel Kompensasi sebesar 0,782 Dengan begitu maka bias dibuat kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi atau tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas dalam model regresi. Priyatno, (2014) Mengatakan bahwa: “Masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini dideteksi dengan memakai *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas” Berikut hasil *scatterplot* yang diperoleh:



Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 4 dapat kita lihat *scatterplot* tidaklah membuat bentuk suatu pola tertentu, serta menyebarnya titik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka bisa dikatakan bahwsanya hasil uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melalui beberapa uji asumsi klasik dan dinyatakan memenuhi syarat dilakukanlah pengujian dengan uji Regresi linier berganda. Berikut merupakan hasilnya:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficient s		Standardized Coefficient s	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	1,140	3,147		,362	,719
Gaya Kepemimpinan	,202	,097	,234	2,078	,045
Iklim Organisasi	,641	,124	,638	5,191	,000
Kompensasi	,269	,094	,338	2,857	,007

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber; Hasil SPSS 22

Berdasarkan pada tabel 2, maka bisa dibentuk suatu model regresi linier berganda sebagaimana berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,140 + 0,202 X_1 + 0,641 X_2 + 0,269 X_3 + e$$

Dapat kita lihat bersama bahwa Persamaan diatas menunjukkan jika semua variable bebas memiliki koefisien B yang positif (1,140), Variabel iklim Organisasi (X2) memiliki kontribusi relative paling besar dibandingkan dari kedua variable lainnya.

3. Koefisien Determinasi

dipakai guna mengetahui sumbangan variabel bebas secara serentak pada variabel terikat.

Tabel 3
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,627	,594	2,542

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber; Hasil SPSS 22

Dari tabel 3, dapat diketahui koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,627 atau 62,7%. Maka bias dibuat kesimpulan bahwa sebesar 62,7% variabel kedisiplinan dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kompensasi. Sedangkan sisa nya 37,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk di penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (*Parsial*)

Uji-t (*Parsial*) dipergunakan mengungkap apakah pada model regresi variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasar hasil uji t disajikan dalam tabel4, sebagaimana berikut ini:

Tabel 4
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,140	3,147		,362	,719
Gaya Kepemimpinan	,202	,097	,234	2,078	,045
Iklm Organisasi	,641	,124	,638	5,191	,000
Kompensasi	,269	,094	,338	2,857	,007

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Sumber; Hasil SPSS 22

Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kedisiplinan (Y)

Dari table 4 bisa dilihat dengan nilai koefisien (B) r 0,202 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,045 < dari tingkat signifikan (α) = 0,05 kemudian nilai t hitung 2,078 > dari t tabel 2,035, diambil pada pengujian dua sisi dengan ($df = n (38) - k (4) - 1 = 33$) Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan bernilai positif maka hipotesisnya diterima, terdapat pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kedisiplinan (Y).

Sejalan dengan pendapat Rusdiana, (2015) dalam Fitriani, (2016) yang mengungkapkan bahwa: “gaya kepemimpinan merupakan sebuah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan. Seorang pemimpin dalam menjalankan dan melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan menggunakan gaya tertentu”. Penerapan dari Gaya kepemimpinan antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya pastilah berbeda. Penyebab dari Perbedaan itu bisa dikarenakan banyak hal, semisal visi seorang pemimpin tentang organisasinya, cara seorang pemimpin memberikan sosialisasi terkait visinya pada para bawahannya, adanya pemahaman pemimpin kepada bawahannya, lingkungan organisasi, iklim organisasi, serta masih banyak yang lainnya.

Pengaruh Iklim organisasi (X2) terhadap kedisiplinan (Y)

Dari table 4 bisa dilihat dengan koefisien (B) 0,641 dan nilai signifikansi 0,000 yang < dari tingkat signifikan (α) = 0,05 kemudian nilai t hitung sebesar 5,191 lebih besar dari t tabel 2,035 diambil pada pengujian dua sisi dengan ($df = n (38) - k (4) - 1 = 33$). Oleh karena nilai

t hitung lebih besar dari t tabel dan bernilai positif maka Hipotesisnya diterima, ini berarti terdapat pengaruh secara parsial iklim organisasi (X2) terhadap kedisiplinan.(Y).

Sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kusumayadi & Ali, (2019) bahwa: “iklim organisasi adalah serangkaian lingkungan kerja disekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Iklim kerja yang dirasakan belum sepenuhnya mendukung aktifitas pekerjaan karyawan dimana tata letak serta pewarnaan ruangan yang kurang bagus, pegawai masih kurang bersemangat dalam bekerja, adanya hubungan kerja yang dirasakan masih kurang harmonis baik antara bawahan dan pemimpin, maupun hubungan sesama rekan kerja serta kurang memanfaatkan waktu untuk berdiskusi”.

Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap kedisiplinan (Y)

Dari table 4 bisa dilihat dengan koefisien (B) 0,269 mempunyai nilai signifikansi 0,007 < dari tingkat signifikan (α) = 0,05 kemudian nilai t-hitung 2,857 > dari t tabel 2,035 yang diambil pada pengujian dua sisi dengan ($df = n (38) - k (4) - 1 = 33$). Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan bernilai positif maka Hipotesisnya diterima, hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh secara parsial kompensasi (X3) terhadap kedisiplinan.(Y).

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Ulfatin & Triwiyanto, (2016) kompensasi adalah: “setiap sesuatu yang diberikan oleh lembaga kepada pegawai karena pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh lembaga yang bersangkutan. Dengan kata lain, kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang (financial), barang, atau jasa, baik secara tidak langsung ataupun secara langsung yang diterima oleh pegawai karena jasanya telah melaksanakan tugasnya sebagai profesi atau pekerja”.

b. Uji-F (Simultan)

Uji-F (Simultan) dipergunakan guna mengetahui apakah variabel bebas secara Bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh yang signifikan pada variabel bebas atau guna mengetahui apakah model regresi bisa dipergunakan untuk memprediksi variabel terikat atau tidak.

Hasil dari Uji-F (Simultan) Tersaji pada tabel 5 sebagaimana berikut ini:

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	369,623	3	123,208	19,072	,000 ^b
Residual	219,640	34	6,460		
Total	589,263	37			

a. Dependent Variable : Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber; Hasil SPSS 22

Berdasarkan tabel 5 diketahui perolehan nilai F hitung sebesar 19,072, dengan signifikansi 0,000, df 1 (variabel bebas) = 3, sedang df 2 ($n (38) - k (3) - 1 = 34$), maka diperoleh F-tabel sebesar 3,28. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($19,072 > 3,28$), maka Hipotesisnya diterima, artinya ada pengaruh secara bersama-sama (*simultan*) antara variable gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan.

Pembahasan

Sebagaimana hasil pengujian, terlihat bahwa sesuai variable bebas (X) yaitu gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan. Secara mendetail hasil dari analisa dan pengujiannya adalah sebagaimana berikut ini :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kedisiplinan (Y) Guru SMK Mambaul Ihsan Ujungpangkah Gresik

Hasil dari Penelitian ini memberikan hasil gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y). ini diketahui dari nilai koefisien regresi (B) 0,202 dan mempunyai nilai signifikan sebesar $0,045 <$ dari tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) Sedang nilai t hitung sebesar $2,078 >$ t tabel sebesar 2,035 dan bernilai positif, maka Hipotesisnya diterima hal ini memberikan arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kedisiplinan (Y) guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik. didukung dari hasil penelitian yang telah sedang dilakukan oleh Fitriani, (2016) ber-judul "pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru

sekolah dasar Tlogowungu, Pati”. hasil uji signifikansi diketahui bahwasanya variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan guru. Adapun pembuktian dari hasil uji korelasi (R^2) memberikan nilai 0,503 hal ini memberikan makna bahwa terdapat adanya hubungan sedang terkait korelasi antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kedisiplinan guru. dari uji nilai korelasi (R^2) menunjukkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kedisiplinan menyumbang sebesar 25,3%. Pernyataan dari pengajuan hipotesisnya adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar tlogowungu, Pati, hal ini berarti (H_a) diterima.

Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Terhadap Kedisiplinan (Y) Guru SMK Mambaul Ihsan Ujungpangkah Gresik

Hasil yang ditunjukkan dari Penelitian ini adalah iklim organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y). Hal ini diketahui dari nilai koefisien regresi (B) 0,641 dan mempunyai signifikan 0,000 yang < dari tingkat signifikan (α) = 0,05. Sedangkan nilai t hitung 5,191 > dari t tabel 2,035, maka Hipotesis diterima yang menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi (X2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan guru di SMK Mamba’ul Ihsan Ujungpangkah Gresik. penelitian yang dilakukan Kusumayadi & Ali, (2019) mendukungnya ber judul “iklim organisasi dan komitmen organisassi terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kab Bima”. Hasil perhitungan yang telah dilakukan didapatkan nilai t hitung 3,385 dengan nilai t tabel 2,014 memiliki nilai signifikan 0,001 < dari 0,05 hal ini berarti hipotesis menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh serta signifikan terhadap kedisiplinan kerja dari pegawai.

Pengaruh Kompensasi (X3) Terhadap Kedisiplinan (Y) Guru SMK Mambaul Ihsan Ujungpangkah Gresik

Hasil yang ditunjukkan pada Penelitian ini bahwa kompensasi (X3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan (Y). Hal ini dilihat dengan nilai koefisien (B) 0,269 dengan signifikansi 0,007 < dari tingkat signifikan (α) = 0,05. Sedang nilai t hitung 2,857 > dari t tabel 2,035 dan bernilai positif, hal ini memiliki arti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan pada kedisiplinan guru di SMK Mamba’ul Ihsan Ujungpangkah Gresik. hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Suwarna & Juliansyah, (2018) turut mendukungnya, penelitian tersebut berjudul “pengaruh kompensasi terhadap disiplin karyawan di PT. Putera Papan Utama”. Dalam penelitian tersebut menghasilkan

adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin karyawan PT. Putera Papan Utama, hasil koefisien determinasi R square adalah 0,654, hal ini memberikan arti pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel disiplin karyawan memberikan sumbangsih 65,4% sedang sisanya 34,6% dikarenakan variabel lain yang tidak masuk pada penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru di SMK Mambaul Ihsan Gresik

Penelitian ini menghasilkan secara bersama sama *simultan* variable bebas yakni: Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi serta Kompensasi, terhadap variabel terikat yakni Kedisiplinan memberikan pengaruh diketahui bahwa F hitung 19,072. Dengan signifikansi 0,000 maka Hipotesisnya diterima, hal ini memberikan arti bahwa gaya kepemimpinan, iklim organisasi, dan kompensasi memberikan pengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan guru di SMK Mamba'ul Ihsan Ujungpangkah Gresik.

PENUTUP

Sebagaimana secara runtut telah dipaparkan pada penelitian ini sampai dengan hasil dari penelitian yang didapatkan maka bisa disimpulkan beberapa kesimpulan sebagaimana berikut, yakni: pertama Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan Guru, iklim organisasi juga berpengaruh secara parsial pada kedisiplinan guru, kompensasi juga mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan guru, kedua, jika secara Bersama sama (*simultan*) semua variabel bebasnya berpengaruh terhadap variabel terikat. Ketiga, variabel iklim organisasi pengaruhnya dominan. Selanjutnya saran bagi sekolah, agar supaya bisa mempertahankan, atau bahkan meningkatkannya sehingga organisasi bias menjadi maju dan berkembang. bagi peneliti berikutnya, supaya dapat menambah cakupan penelitian, misalnya dengan adanya penambahan variable lain yang belum dilakukan penelitian atau menambah jumlah populasi, atau sampel.

DAFTAR PUSTAKA

- Al'asqolaini, M. Z., & Sukiman, J. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Manyar Kabupaten Gresik, *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan Kreatif*, **1** (1): 13–24. <https://journal.stienugresik.ac.id/index.php/jek/article/view/2>.
- Angka, A.T., and Darma, G.S. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Satisfaction, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **13** (1): 78-91.
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, **3**(1), 93-100. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.135>
- Darma, G.S., Apollo, A., Rusmanda, G., and Umar, Y. (2019). *Digital Education 4.0*. Indonesia: Cakra Media Utama Press.
- Darma, G.S., Wicaksono, K., Sanica, I.G., and Abiyasa, A.P. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver, *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI UNIVERSITAS SAM RATULANGI*, **6** (3): 232-244.
- Darma, G.S., & Noviana, I.P.T. (2020). Exploring Digital Marketing Strategies during the New Normal Era in Enhancing the Use of Digital Payment. *Jurnal Mantik*, **4**(3), 2257-2262. <https://doi.org/10.35335/mantik.Vol4.2020.1084.pp2257-2262>.
- Dewi, M.V.K., and Darma, G.S. (2019). The Role of Marketing & Competitive Intelligence In Industrial Revolution 4.0, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **16** (1): 1-12.
- Fitriani, E. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan guru sekolah dasar Kecamatan Tlogowungu Kabupaten Pati*. Universitas Negeri Semarang.
- Handayani, K.A.T., and Darma, G.S. (2018). Firm Size, Business Risk, Asset Structure, Profitability, and Capital Structure, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (2): 48-57.
- Handayani, L.P.D.S., & Darma, G. S. (2021). Pengaruh Kebijakan Pemeriksaan, Kebijakan Akses Informasi Keuangan dan Forensik Digital terhadap Kualitas Pemeriksaan Pajak. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, **6**(3), 1260-1272. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i3.1142>
- Kusumayadi, F., & Ali, M. (2019). *Iklm Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Kantorsekretariat DPRD Kabupaten Bima*. Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu Universitas Asahan.

- Kolo, S.M., and Darma, G.S. (2020). Faktor-Faktor Terpenting Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Pengguna Jaringan 4G di Denpasar, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **17** (1): 57-74.
- Maharani, I.G.A.P.D., and Darma, G.S. (2018). Consumer Purchasing Behavior Analysis on Impulse Buying, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (3): 16-37.
- Murti, K.G.K., & Darma, G. S. (2021). Jalan Terjal Online Travel Platform Hadapi Pandemi. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, **6**(5), 2280-2296.
<http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i5.2703>
- Narolita, D., and Darma, G.S. (2020). Prodia: disruption in clinical laboratory service system, *International research journal of management, IT and social sciences*, **7** (1): 9-18.
- Priyatno, D. (2014). SPSS 22 Pengolah data terpraktis. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Priskila, S., & Darma, G.S. (2020). Employee Perception of Brand Value in the Jewelry Industry. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, **23** (2).
<http://dx.doi.org/10.14414/jebav.v23i2.2281>.
- Rusmahadewi, I.A., and Darma, G.S. (2018). Team Engagement and Performance Management (A Study of Banking Industry), *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (3): 38-50.
- Rivaldo, I. M. G., Lestari, N.P.N.E., & Darma, G.S., & Gorda, A.A.N.E.S. (2021). Integrating The Credit Lending Strategies of Multi-Purpose Cooperatives (a Case Study at KSU Dauh Ayu in Denpasar). *Jurnal Mantik*, **4**(4), 2318-2324.
<https://doi.org/10.35335/mantik.Vol4.2021.1138.pp2318-2324>
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi / Lijan Poltak Sinambela*.
- Sugiono, S. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di PT. Putera Papan Utama, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, **2** (1): 30–41.
- Shavitri, L.P.D., & Darma, G.S. (2020). Pengaruh Implementasi Kebijakan Pemeriksaan dan Forensik Digital terhadap Kualitas Pemeriksaan dan Keberhasilan Penerimaan Pajak. *E-Jurnal Akuntansi*, **30**(10), 2682 - 2697.
<https://doi.org/10.24843/EJA.2020.v30.i10.p19>
- Sudiwedani, A., & Darma, G.S. (2020). Analysis of the effect of knowledge, attitude, and skill related to the preparation of doctors in facing industrial revolution 4.0, *Bali Medical Journal*, **9**(2), 524-530. <https://dx.doi.org/10.15562/bmj.v9i2.1895>.

- Triatna, C. (2015). *Perilaku organisasi dalam pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wardana, I.M.A., & Darma, G.S. (2020). Garment Industry Competitive Advantage Strategy During Covid-19 Pandemic. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/2732>.
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran (Learning organization)*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, N.W.S., and Darma, G.S. (2019). Mobile Advertising, Product Social Value dan Purchase Intention pada Instagram, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **16** (4): 87-101.
- Wandari, N.K.M.A., & Darma, G. S. (2021). Pengelolaan Karakter Green-Behavior Pada Generasi Milenial Dalam Meningkatkan Minat Penggunaan Green-Product. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(1), 49-61.
<https://doi.org/10.29407/nusamba.v6i1.14778>
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Widiatmika, P.H., and Darma, G.S. (2018). Good Corporate Governance, Job Motivation, Organization Culture Which Impact Company Financial Performance, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **15** (3): 82-99.
- Yanti, L., & Darma, G. S. (2020). Cultural management perspective of research gender mainstream success. *International Journal of Business, Economics & Management*, 3(1), 101-107. <https://doi.org/10.31295/ijbem.v3n1.136>
- Yudhistira, T., and Darma, G.S. (2020). Menakar Plus Minus Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) di Industri Jasa Penerbangan, *Jurnal Manajemen Bisnis*, **17** (1): 1-11.
- Yong, I.D., & Darma, G.S. (2020). Indikator Penentu Naik Turunnya Harga Saham pada Perusahaan High Deviden 20 Periode Tahun 2014-2019. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(12), 1591-1610. doi:10.36418/syntax-literate.v5i12.1907.