

## **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung**

**Gita Nopita Sari<sup>1</sup>, Sri Eka Astutiningsih<sup>2</sup>**

<sup>12</sup>Institut Agama Islam Negeri Tulungagung

Email: [gitanopitasari679@gmail.com](mailto:gitanopitasari679@gmail.com) , [srieika\\_astutiningsih@yahoo.com](mailto:srieika_astutiningsih@yahoo.com)

Diterima : Januari 2021 Publish : Juni 2021

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Perkembangan perusahaan dapat terhambat dan produktivitasnya terbatas jika sumber daya manusia lemah, sehingga tidak dapat bersaing baik dalam skala lokal, regional maupun global. Perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesional, mampu menguasai dan mengembangkan teknologi, serta disiplin dalam bekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis path. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui secara langsung atau tidak langsung pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Sampel penelitian ini adalah 28. Teknik analisis yang digunakan uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis jalur dengan menggunakan SPSS 25.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, (4) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (5) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (6) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (7) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (8) kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, (9) gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, (10) lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja, (11) kompensasi, gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja.

### **ABSTRACT**

*Human resources are the determinants of company activities both planning, organizing, and making decisions. The development of a company can be hampered and its productivity is limited if human resources are weak, so that it can't compete on a local, regional or global scale. Companies take various ways to obtain high quality human resources, a productive work ethic, skills and creativity, professional, able to master and develop technology and discipline in work. This type of research uses quantitative research conducted at PT Bank Syariah Mandiri Tulungagung Sub-Branch Office. The research method used is multiple regression analysis path analysis. The aims of this research was to determine the direct or indirect effect of compensation, leadership style and work environment on work discipline through job satisfaction as an intervening variable toward the employees of PT Bank Syariah Mandiri Tulungagung Sub-Branch Office. The analysis technique used classical assumption test, hypothesis test and path analysis using spss version 25.*

*The result of data analysis shows that (1) compensation has a significant effect on work discipline, (2) leadership style has a significant effect on work discipline, (3) work environment has a significant effect on work discipline, (4) Job satisfaction has a significant effect on work discipline, (5) Compensation has a significant effect on job satisfaction, (6) Leadership style has a significant effect on job satisfaction, (7) Work environment has a significant effect on job satisfaction, (8) Compensation through job satisfaction as an intervening variable has a direct effect on work discipline, (9) Leadership style through job satisfaction as an intervening variable has a direct effect on work discipline, (10) Work environment through job satisfaction as an intervening variable has a direct effect on work discipline, (11) compensation, leadership style and work environment have a significant effect on work discipline.*

*Keywords: Compensation, Leadership Style, Work Environment, Job Satisfaction and Discipline Work.*

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan antar perusahaan semakin ketat, sehingga dibutuhkan sumber daya manusia aktif mengembangkan diri. Perusahaan harus memiliki kemampuan manajemen yang baik dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan memainkan peran dalam promotor utama perusahaan. Perkembangan perusahaan guna mencapai tujuannya memerlukan kebijakan yang harus dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat menumbuhkan rasa pertanggungjawaban terhadap perusahaan. Perusahaan berupaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan atas hasil kerjanya, menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga karyawan puas, dan tidak menutup kemungkinan karyawan akan disiplin ketat.

Pemberian kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, tetapi juga penting bagi perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan mengurangi perputaran karyawan yang akan meningkatkan biaya perusahaan. Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi banyak hal seperti disiplin kerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Bakri dan Yuliansyah (2015) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja harus didorong penerapan gaya kepemimpinan yang baik pada perusahaan. Pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan nilai positif bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setiawan dan Mardalis (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi dan fasilitas di lingkungan kerja karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehingga karyawan berdisiplin dengan baik. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Inbar, Astuti dan Sulistyono (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja.

Penelitian ini mengambil tempat pada Bank Syariah Mandiri. Bank Syariah Mandiri merupakan perusahaan terbesar perbankan syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri memiliki reputasi yang bagus di Indonesia selama lebih dari 14 tahun dalam menyediakan layanan perbankan umum berdasarkan prinsip syariah, selain itu sangat menekankan pada pentingnya disiplin kerja karyawan. Data jumlah karyawan serta data tingkat *turn over* Bank Syariah Mandiri se-Indonesia.

**Tabel 1.1**

**Data Turn Over PT Bank Syariah Mandiri se-Indonesia Tahun 2014-2020**

Tahun	Jumlah Karyawan	Turn Over
2014	16.892 Orang	0,34 %
2015	16.926 Orang	
2015	16.926 Orang	7,56 %
2016	16.170 Orang	5,11 %
2016	16.170 Orang	

2017	15.659 Orang	
2017	15.659 Orang	69,49 %
2018	8.710 Orang	
2018	8.710 Orang	1,58 %
2019	8.552 Orang	
2019	8.552 Orang	0,28 %
2020	8.580 Orang	

Sumber : Laporan Keuangan Bank Syariah Mandiri tahun, 2014-2020

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari tahun 2014 sampai tahun 2020 *turn over* karyawan menunjukkan ketidakstabilan dilihat dari peningkatan *turn over* dari tahun 2017 ke tahun 2018 dari 5,11% ke 69,49% dan penurunan *turn over* dari tahun 2018 ke 2019 hingga tahun 2020 dari 69,49% ke 1,58% menjadi 0,28%. Fokus masalah dari penelitian ini adalah faktor yang menyebabkan *turn over* di Bank Syariah Mandiri se-Indonesia mengalami penurunan dan cenderung tidak stabil. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan aspek sensitif dalam hubungan kerja.<sup>i</sup> Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.<sup>ii</sup> Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok besar yaitu :

- a. Kompensasi berdasarkan bentuknya.
- b. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya.
- c. Kompensasi non-finansial tidak langsung,

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan serangkaian sifat yang biasa dimiliki oleh para pemimpin yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan terwujud.<sup>iii</sup> Terdapat beberapa tipe gaya kepemimpinan :

- a. Tipe Otokratik  
Tipe otokratik menunjukkan karakteristik seorang pemimpin yang sangat egois. Seseorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, antara lain dalam memperlakukan bawahan sama dengan alat-alat lain dalam perusahaan seperti mesin.
- b. Tipe Kharismatik  
Tipe kharismatik adalah tipe kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan memiliki ketaatan yang sangat tinggi.
- c. Tipe Militeristik  
Tipe militeristik mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter.
- d. Tipe *Laissez Faire*  
Tipe *Laissez Faire* membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin ini tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggungjawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.
- e. Tipe Populistik  
Tipe populistik berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional dan tidak mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan pihak luar, lebih mengutamakan kekuatan sendiri.
- f. Tipe Administratif / Eksekutif

Tipe Administratif / Eksekutif merupakan kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Tipe Administratif / Eksekutif terdiri dari beberapa teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan, oleh karena itu terciptalah sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dalam pemerintahan.

g. Tipe Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang berorientasi pada manusia. Terjamin atas koordinasi semua pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.<sup>iv</sup>

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan dan akan mempengaruhi pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan.<sup>v</sup> Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.<sup>vi</sup>

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, pemberian kompensasi di tempat kerja dan pekerjaan yang berkaitan dengan faktor fisik dan mental.<sup>1</sup> Luthans dalam Damayanti, Hanafi dan Cahyadi menjelaskan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- b. Pendapatan atau gaji adalah sejumlah upah yang diterima dimana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang lain dalam perusahaan.
- c. Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam perusahaan itu.
- d. Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
- e. Rekan kerja adalah teman kerja dalam perusahaan dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan.<sup>vii</sup>

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan mengubah perilakunya dan berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.<sup>viii</sup>

Sanksi pelanggaran disiplin kerja :

a. Pertama, pembicaraan informal.

Aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran dilakukan pertama kali.

b. Kedua, peringatan lisan

Berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan.

- c. Ketiga, peringatan tertulis  
Peringatan tertulis diberikan untuk karyawan yang telah melanggar peraturan yang berulang-ulang.
- d. Keempat, merumahkan sementara  
Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran.
- e. Kelima, demosi  
Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima karyawan.
- f. Keenam, pemecatan  
Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data, analisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah digunakan sebelumnya.<sup>ix</sup> Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Syariah KCP Tulungagung sebanyak 28 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan dengan dua cara yaitu data primer adalah data dari sumber aslinya dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi terkait, web dan sumber lainnya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Tabel 1.2**  
**Hasil Uji Normalitas**  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		28
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,88660154
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,105
	<i>Positive</i>	,105
	<i>Negative</i>	-,094
<i>Test Statistic</i>		,105
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 1.2 menjelaskan bahwa *One Simple Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp.Sig (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan taraf signifikansi (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$ ) untuk pengambilan keputusan dengan pedoman:

- 1. Nilai Signifikansi < 0,05 distribusi data tidak normal
- 2. Nilai Signifikansi > 0,05 distribusi data normal

Dapat diketahui bahwa semua nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* untuk variabel kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja kurang dari 0,05 yang artinya data bersistribusi normal.

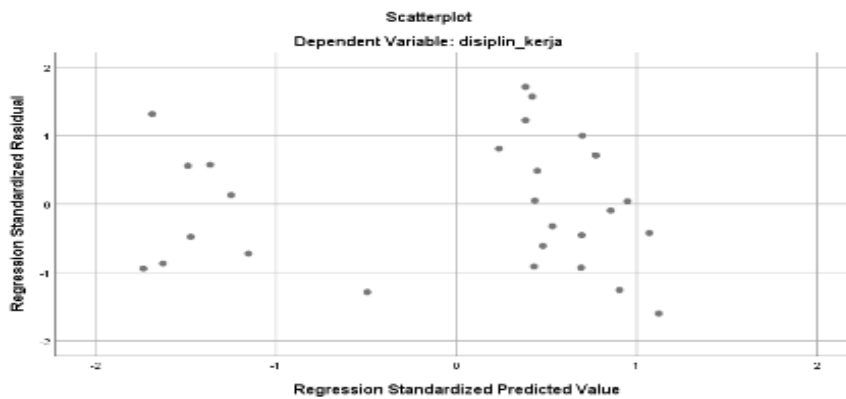
**Tabel 1.3**

**Hasil Uji Multikoleniaritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	kompensasi	,215	4,660
	kepemimpinan	,145	6,891
	lingkungan_kerja	,165	6,060
	kepuasan_kerja	,135	7,428

Uji multikolinieritas dapat dideteksi jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka data dikatakan bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen terbebas dari multikolinieritas, karena masing-masing variabel memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

**Tabel 1.4  
Hasil Uji Heterokedastisitas**



Gambar 1.4 menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu yang jelas dan serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah maupun disekitar angka 0. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 1.5  
Hasil Uji Regresi (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,411	2,696		-,894	,380
	kompensasi	,319	,123	,261	2,590	,016
	kepemimpinan	,398	,136	,333	2,919	,008
	lingkungan_kerja	-,293	,135	-,262	-2,161	,041
	kepuasan_kerja	,627	,134	,665	4,692	,000

Uji Regresi Parsial digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika sign < 5% dan t hitung > t tabel, maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu pula sebaliknya. Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Regresi (parsial/t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,116	3,672		-2,483	,020
	Kompensasi	,425	,167	,328	2,548	,018
	kepemimpinan	,418	,190	,330	2,206	,037
	lingkungan_kerja	,401	,190	,338	2,111	,045

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dimana jika sign < 5% dan t hitung > t tabel, maka uji regresi dikatakan signifikan, begitu pula sebaliknya. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi dari variabel bebas kurang dari 0,05 yang artinya semua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji Uji-F (simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1654,004	4	413,501	102,268	,000 <sup>b</sup>
	Residual	92,996	23	4,043		
	Total	1747,000	27			

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 102,268 dengan taraf signifikan 0,05 diperoleh nilai = 2,99. Jadi diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel yaitu 102,268 > 2,99. Dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,973 <sup>a</sup>	,947	,938	2,011	

Tabel 1.8 menunjukkan

n bahwa hasil R square 0.947. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel bebas (x1,x2,x3) variabel intervening (z) terhadap y variabel terikat sebesar 0.947 sedangkan sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)**

No Pengaruh	Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
P1	X1 – Y	0,261	0	0,261
P2	X2 – Y	0,333	0	0,333

P3	X3 – Y	-0,262	0	-0,262
P4	Z– Y	0,665	0	0,665
P5	X1 – Z	0,328	0	0,328
P6	X2 – Z	0,330	0	0,330
P7	X3 – Z	0,338	0	0,338
P8	X1 – Z – Y	0	0,520	0,520
P9	X2 – Z – Y	0	0,664	0,664
P10	X3 – Z – Y	0	-0,525	-0,525
P11	X1, X2, X3 – Y	0,332	0	0,332

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil perhitungan hipotesis penelitian 8,9,dan 10 dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 1.10**

Pengaruh Langsung	0,261
Pengaruh Tidak Langsung	0,261 (0,328+ 0,665) = 0,259
Total Pengaruh	0,520

Berdasarkan tabel 1.9 diatas menjelaskan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,261 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,259 sehingga total pengaruh sebesar 0,520. Maka pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

**Tabel 1.11**

Pengaruh Langsung	0,333
Pengaruh Tidak Langsung	0,333 (0,330 + 0,665) = 0,331
Total Pengaruh	0,664

Berdasarkan tabel 1.10 diatas menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar 0,333 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,331 sehingga total pengaruh sebesar 0,664. Maka pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja.

**Tabel 1.12**

Pengaruh Langsung	-0,262
Pengaruh Tidak Langsung	-0,262 (0,338+ 0,665) = -0,263
Total Pengaruh	-0,525

Berdasarkan tabel 1.11 diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap Disiplin Kerja sebesar -0,262 dan pengaruh tidak langsung sebesar.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasibuan menjelaskan salah satu tujuan kompensasi adalah disiplin



kerja.<sup>x</sup> Artinya kompensasi berpengaruh terhadap disiplin karyawan dan pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sari, Bakri dan Diah yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xi</sup>

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasibuan mengemukakan bahwa pada dasarnya terdapat banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di perusahaan termasuk teladan pemimpin.<sup>xii</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Liyas yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xiii</sup>

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedarmayanti mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala situasi di tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi karyawan.<sup>xiv</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sugiyatmi, Minarsih dan Gagah yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xv</sup>

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasibuan dalam jurnal Ilahi, Mukzam dan Prasetya mengemukakan jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka disiplin kerja karyawan akan semakin tinggi.<sup>xvi</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sudarmin Manik yang menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xvii</sup>

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasibuan mengemukakan salah satu tujuan kompensasi adalah kepuasan kerja. Dengan memberikan kompensasi karyawan untuk memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja.<sup>xviii</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Iskandar yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xix</sup>

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Rivai mengemukakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan.<sup>xx</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yanoto yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>xxi</sup>

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Manfaat lingkungan kerja menurut Siagan adalah terciptanya semangat kerja, disiplin kerja dan semangat kerja.<sup>xxii</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pangestu, Mukzam dan Ruhana yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan besar.<sup>xxiii</sup>

#### **Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja. Kasmir mengemukakan bahwa kompensasi didasarkan pada prestasi karyawan. Penilaian prestasi dapat menentukan besarnya kompensasi yang diberikan dan digunakan untuk pengembangan karir karyawan serta peningkatan disiplin kerja.<sup>xxiv</sup> Hasil penelitiannya ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supriyadi yang menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>xxv</sup>

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja lebih besar daripada pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan melalui kepuasan

kerja terhadap disiplin kerja. Hasibuan mengemukakan ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan salah satunya teladan pemimpin. Karena pemimpin dijadikan panutan sebagai panutan dan panutan bagi bawahannya, maka pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan disiplin karyawan.<sup>xxvi</sup> Hasil penelitiannya ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnomo dan Choil yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.<sup>xxvii</sup>

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap disiplin kerja Handoko dalam jurnal Setiawan dan Mardalis mengemukakan salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan karyawan.<sup>xxviii</sup> Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herawati dan Reanteallo yang menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.<sup>xxix</sup>

### **Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficient diperoleh nilai T hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima. Hasibuan menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah disiplin kerja.<sup>xxx</sup> Hasibuan menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya teladan pemimpin.<sup>xxxi</sup>

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil ini berhasil menjawab dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Dibuktikan dari pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Dibuktikan dari pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh langsung terhadap disiplin kerja. Dibuktikan dari pengaruh langsungnya lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya. Kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dibuktikan berdasarkan tabel coefficient diperoleh nilai T hitung lebih besar dari F tabel, maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak H<sub>1</sub> diterima.

### **SARAN**

Dari hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung maka saran yang dapat diberikan antara lain : Mengacu pada kesimpulan yang menjelaskan adanya pengaruh langsung atau tidak langsung kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja maka disarankan agar bank dapat terus meningkatkannya. Kekurangan dalam penelitian ini diharapkan menjadi bahan koreksi untuk penelitian kedepannya khususnya dalam penelitian kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada bank syariah. Untuk penelitian yang sejenis selanjutnya mengambil subjek penelitian dari fase-fase perkembangan yang lain. Hal ini penting supaya dapat diketahui adanya suatu perbedaan di setiap fase perkembangan lainnya.

**Daftar Pustaka**

- Budianto, A. Aji Tri dan Amelia Katini, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta", Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol. 3 No. 1, 2015
- Damayanti, Riski, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)", Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Terapan, No. 2, Oktober 2018
- Iskandar, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru, Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, Vol. 8, No. 2 Desember 2018
- Kasmir. 2016. "Manajemen Perbankan Edisi Revisi 12, Jakarta: PT Grafindo Persada
- Fahri Supriyadi, Mochamad. "Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampung Daun", Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol. 10 No. 2 Agustus 2017
- Kurnia Ilahi, Dede. Mochammad Djudi Mukzam Dan Arik Prasetya "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero), Distribusi Jawa Timur Area Malang), Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 4 No.1 2017
- Maretha Sari, Puput. Supardi A. Bakri Dan Yuliansyah M. Diah, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan" Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. 19 No. 2 Oktober 2015
- Manik, Sudarmin. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Cabang Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu", International Journal Of Social And Business, Vol. 4, No. 4
- Nata Liyas, Jeli. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri), Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol. 2 No. 2 Juli-Desember 2017
- Sedarmayanti. 2009, "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja", Bandung: Mandar Maju,
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta: PT Bumi Aksara
- P. Siagan, Sondang. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Septian Dwi Pangestu, Zulfahmi. Mochamad Djudi Mukzam Dan Ika Ruhana, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.43 No. 1 Februari 2017
- Purnomo, Heru. dan muhammad choil, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Administrasi Di Universitas Sebelas Maret Surakarta", Jurnal Manajeen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010
- Rivai, Vetzhal, Dkk. 2009, "Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai Et All. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rahman Hakim, Arif. dan Yahya. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta). Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial. Vol. 24 No. 1 Juni 2014. hlm. 70-71
- Sarwono, Jonathan. 2007, "Analisis Jalur Untuk Riset dan Bisnis dengan SPSS", Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyatmi, Maria Magdalena Dan Erward Gagah PT, "Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Of Managemen Vol. 2 No. 2 Maret 2016
- S.P hasibuan, Malayu . 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke 13, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", Bandung: PT Rafika Aditama.

- <sup>i</sup>Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 198
- <sup>ii</sup>Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hlm. 118
- <sup>iii</sup>Rivai, Vetzhal, Dkk, “*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Keiga*”, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009), Hlm 42
- <sup>iv</sup>Arif Rahman Hakim dan Yahya. “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus di SMA PPMI ASSALAM Surakarta)*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial. Vol. 24 No. 1 Juni 2014. hlm. 70-71
- <sup>v</sup>Sedarmayanti, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*”, (Bandung: PT Rafika Aditama. 2011), Hlm. 143
- <sup>vi</sup>A. Aji Tri Budianto dan Amelia Katini, “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta*”, Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Vol. 3 No. 1, 2015, hlm. 104-105
- <sup>vii</sup>Riksi Damayanti, Agustina Hanafi dan Afriyadi Cahyadi, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)*, Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis Terapan, No. 2, Oktober 2018, hlm. 75-86
- <sup>viii</sup>Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Kencana, 2017), Hlm. 198
- <sup>ix</sup>Sugiyono, “*Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif Dan R & D*”, (Bandung: Alfabeta, 2017), Hlm. 85
- <sup>x</sup>Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hlm. 121-122
- <sup>xi</sup>Puput Maretha Sari, Supardi A. Bakri Dan Yuliansyah M. Diah, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*” Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Vol. 19 No. 2 Oktober 2015, Hlm. 95
- <sup>xii</sup>Malayu S.P Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), Hlm. 194
- <sup>xiii</sup>Jeli Nata Liyas, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*), Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, Vol. 2 No. 2 Juli-Desember 2017, Hlm. 128
- <sup>xiv</sup>Sedarmayanti, “*Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*” (Bandung: Mandar Maju, 2009), Hlm. 22
- <sup>xv</sup>Sugiyatmi, Maria Magdalena Dan Erward Gagah PT, “*Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, Jurnal Of Managemen Vol. 2 No. 2 Maret 2016
- <sup>xvi</sup>Dede Kurnia Ilahi, Mochammad Djudi Mukzam Dan Arik Prasetya “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero), Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis Vil. 4 No.1 2017 Hlm. 37
- <sup>xvii</sup>Sudarmin Manik, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Knator Cabang Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu*”, International Jurnal Of Social And Business, Vol. 4, No. 4 Hlm. 257
- <sup>xix</sup>Iskandar, “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru*, Jurna Akuntansi Dan Ekonomika, Vol. 8, No. 2 Desember 2018, Hlm. 224
- <sup>xx</sup>Rivai Et All, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2014) Hlm. 85
- <sup>xxi</sup>Alfian Yanoto, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pt. Nutrifood Indonesia Di Surabaya*”, Jurnal Agora, Vol.6 No. 1 2018
- <sup>xxii</sup>Sondang P. Siagan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), Hlm 103
- <sup>xxiii</sup>Zulfahmi Septian Dwi Pangestu, Mochamad Djudi Mukzam Dan Ika Ruhana, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)*”, Jurnal Jurnal Administrasi Bisnis, Vil.43 No. 1 Februari 2017, Hlm. 157
- <sup>xxiv</sup>Kasmir, “*Manajemen Perbankan Edisi Revisi 12*, (Jakarta: PT Grafindo Persada, 2016), Hlm. 180
- <sup>xxv</sup>Mochamad Fahri Supriyadi, “*Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Restoran Kampung Daun*”, Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Vol. 10 No. 2 Agustus 2017, Hlm. 24
- <sup>xxvi</sup>Malayu S.P hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke 13*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), Hlm. 194

---

<sup>xxvii</sup>Heru Purnomo dan muhammad choil, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Karyawam Pada Karyawan Administrasi Di Universitas Sebelas Maret Surakarta”, Jurnal Manajeen Sumber Daya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010 Hlm, 34

<sup>xxviii</sup>Edi setiawan dan mardalis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”, Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 17 No. 2 Desember 2015

<sup>xxix</sup>Niken herawati “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT RPJ”, Jurnal Akrab Juara Vol. 4 No2 Mei 2019 hlm. 27

<sup>xxx</sup>Malayu S.P Hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 121-122

<sup>xxxi</sup>Malayu S.P hasibuan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Ke 13, (Jakarta: Pt Bumi Aksara, 2010), Hlm. 194