

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemirsahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia ialah yang terpenting serta sangat memilih dari seluruh sumber daya yang tersedia pada suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki logika, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya serta karya. seluruh potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi dan mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Hamali (2018:6).

MSDM akan mengelola atau mengurus bagian kepegawaian, mulai dari perekrutan, menyeleksi calon karyawan, menempatkan sesuai

menggunakan bidang keahliannya agar efektif dalam bekerja. Selain itu MSDM juga harus mengelola lingkungan kerja yang aman serta memotivasi para pegawainya agar para pegawai merasa betah dan nyaman dalam bekerja.

Sinambela (2018:9) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (2017:34) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli, bisa penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen sebagai asset utama dalam sebuah perusahaan yang mana tugasnya ialah mengelola agar pegawai melakukan aktivitasnya secara efektif sehingga dapat dicapai tujuan bersama serta mengatur kepegawaian mulai dari perekrutan hingga menetapkan korelasi kerja.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan

bejalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Berikut adalah fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia :

a. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya.

b. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development* atau *HRD*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan. Pada tahap ini, terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan lama.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan-penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya. Kompensasi terdiri dari kompensasi finansial, baik yang dibayarkan secara langsung berupa gaji atau upah

dan insentif serta kompensasi tidak langsung berupa keuntungan dan kesejahteraan karyawan, maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi non finansial adalah penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk uang, tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya.

d. Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegritas. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Pengintegrasian mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah cara karyawan untuk merasakan pekerjaannya. Kepemimpinan. Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan.

e. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi di atas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sehingga anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu sikap karyawan yang mentaati peraturan, tata tertib, norma-norma yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dalam suatu institusi dan digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung akan bekerja dengan baik, konsentrasi dan penuh tanggung jawab, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik cenderung tidak bertanggung jawab, tidak menaati peraturan institusi, dan bekerja tidak sesuai prosedur.

Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah Hati nurani dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial yang relevan.

Menurut Sinambela (2019:332), peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada".

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2019:193).

Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi

2. Faktor Disiplin Kerja

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian.

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017;194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan,

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mematuhi segala peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan tata tertib dan pedoman kerja agar dapat membentuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Penggunaan waktu secara efektif,

Waktu kerja yang diberikan oleh perusahaan harus digunakan oleh individu dengan sebaik-baiknya untuk mengejar tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk individu dengan tidak membuang waktu terlalu banyak pada standar kerja perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas,

Melimpahkan tanggung jawab kepada individu, apabila tidak memenuhi batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi,

Salah satu kriteria untuk menentukan tingkat kedisiplinan seorang karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau semakin rendah tingkat turnover maka semakin tinggi pula tingkat karyawan tersebut dalam bekerja.

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi secara umum dapat diartikan sebagai bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai baik dalam berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung sebagai bentuk penghargaan atau *reward* yang diberikan oleh perusahaan. Terdapat banyak ahli yang mendefinisikan kompensasi.

Hasibuan (2019:198) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Selain daripada itu definisi lain dikemukakan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017:102) yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena

mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja, Wibowo (2017:289).

Selanjutnya kompensasi memiliki tujuan seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:121) antara lain sebagai berikut:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh pemerintah jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat dilihat garis besarnya bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pemberian yang diberikan kepada karyawan atau pegawai oleh perusahaan baik berupa uang ataupun barang langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan yang diharapkan dapat meningkatkan lagi kinerja dari pegawai tersebut.

Penjelasan lebih lanjut mengenai kompesasi dijelaskan oleh Mangkunegara & Anwar (2017:85) yang mengklasifikasikan kompesasi

kedalam dua bentuk yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan.

b. *Benefit* (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah untuk ditentukan.

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

2. Indikator Kompensasi

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, faktor tersebut seakan berhubungan satu sama lain seperti faktor

yang berasal dari perusahaan, karyawan, hingga kondisi perekonomian nasional. Kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang penting dan sering menimbulkan masalah dalam industrial.

Indikator Kompensasi menurut Hasibuan (2017:86), yaitu sebagai berikut:

a. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaanya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah di laksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifikasi yang di tetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variable penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja, ini dirancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktifitas kerjanya.

- b. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Berdasarkan dimensi yang dikemukakan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompensasi dapat di golongkan kedalam dua dimensi yang terdiri dari kompensasi finansial langsung yang didalamnya terdapat gaji yang menjadi salah satu faktor paling dibutuhkan oleh seorang pegawai, bonus yang bisa didapatkan setelah adanya target yang telah dicapai oleh pegawai tersebut dan insentif sebagai bentuk imbalan yang diberikan atas kinerja yang dinilai telah melewati standar yang ditentukan. Serta dimensi berdasarkan kompensasi

tidak langsung seperti berupa fasilitas yang bisa didapatkan oleh karyawan tersebut hingga asuransi lainnya.

D. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pada hakekatnya, para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kegiatan yang mampu menarik perhatian pegawai atau bawahan agar mengikuti aturan dalam organisasi. Pemimpin mengajak pegawai atau bawahan untuk melaksanakan tugas yang sudah direncanakan secara matang oleh organisasi atau kelompok. Berikut pengertian Kepemimpinan menurut beberapa ahli diantaranya :

Menurut Ricky dan Ronald dalam Sutarto Wijono (2018:3), “Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

Menurut Wilson Bangun dalam Miftah Thoha (2015:95), “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap orang lain agar termotivasi dalam melaksanakan tugasnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi secara diplomatis.”

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2017:44) : “Kepemimpinan adalah seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.” Berdasarkan ketiga pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang dilakukan seseorang dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku orang lain agar termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginan ketetapan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Kepemimpinan

Lima fungsi pokok kepemimpinan menurut Nawawi dalam Busro (2018:220) antara lain:

a. Fungsi Instruktif Pemimpin

Memiliki fungsi instruktif, dimana mereka bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

b. Fungsi Konsultatif

Pemimpin memiliki fungsi konsultatif dimana mereka mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Pemimpin memiliki fungsi partisipasi dimana mereka memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

d. Fungsi Delegasi

Pemimpin memiliki fungsi delegasi, dimana mereka dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

e. Fungsi Pengendalian Pemimpin memiliki fungsi pengendalian yang artinya mereka mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. **Ciri Kepemimpinan**

Enam ciri yang berkaitan dengan kepemimpinan menurut Affandi (2018:105), antara lain:

a. Dorongan Seorang pemimpin

Diharuskan untuk menunjukkan sikap kerja keras dan pantang menyerah.

b. Kehendak untuk Memimpin

Pemimpin memiliki kehendak untuk memimpin, mempengaruhi, dan menggerakkan orang lain.

c. Kejujuran dan Integritas

Pemimpin diharuskan untuk mampu menciptakan hubungan baik dan rasa saling percaya dengan para karyawannya melalui dengan cara yang jujur.

d. Kepercayaan Diri

Pemimpin diharuskan untuk memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga tidak ada keraguan dari bawahan terhadap pemimpinnya.

e. Kecerdasan Pemimpin

Diharuskan untuk memiliki kecerdasan untuk mengumpulkan data, menganalisis data, dan menafsirkan data tersebut untuk mengambil keputusan secara tepat.

f. Pengetahuan mengenai Pekerjaan

Pemimpin diharuskan untuk memiliki pengetahuan yang luas tentang perusahaan tempat ia bekerja, Gambaran industri, dan hal-hal lainnya.

4. **Gaya Kepemimpinan**

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:170), adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi dalam Sutrisman (2021:106), yaitu serangkaian pola yang

dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya.

Berdasarkan definisi yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk bekerja demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2. Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3. Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena

menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4. Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

6. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler

7. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

8. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

9. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

10. Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

Jenis Gaya Kepemimpinan Menurut Teori Kepemimpinan Situasional Affandi (2018:107) menyatakan bahwa berdasarkan teori gaya kepemimpinan situasional, gaya kepemimpinan yang baik harus

menyesuaikan tingkat kematangan bawahan. Berikut adalah jenis gaya kepemimpinan berdasarkan situasi tingkat kematangan bawahan dan kombinasi antara perilaku tugas dan perilaku hubungan:

1. Gaya Mendikte (*telling*)

Penerapan gaya mendikte (*telling*) tepat apabila tingkat kematangan bawahan cenderung rendah dan membutuhkan pengarahan dan pengawasan yang ketat dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk selalu memberikan petunjuk dan arahan kepada bawahan, sementara hubungan hanya dijaga seminimal mungkin.

2. Gaya Menjual (*selling*)

Penerapan gaya menjual (*selling*) tepat diterapkan apabila tingkat kematangan bawahan berada di antara rendah hingga moderat, dimana bawahan memiliki kemauan untuk menjalankan tugasnya, namun tidak menguasai keterampilan untuk melakukan tugas tersebut. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk banyak memberikan petunjuk dan arahan serta membangun tingkat hubungan yang tinggi untuk meningkatkan kemauan dan kemampuan kerja bawahan.

3. Gaya Melibatkan Diri (*participating*)

Penerapan gaya melibatkan diri (*participating*) tepat diterapkan apabila tingkat kematangan bawahan moderat hingga tinggi, dimana bawahan memiliki kemampuan yang mumpuni untuk menyelesaikan pekerjaannya, namun kurang memiliki kemauan untuk menyelesaikan

tugas tersebut. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk melibatkan bawahan pada setiap proses pengambilan keputusan dan meningkatkan hubungan dengan komunikasi dua arah.

4. Gaya Mendelegasikan (*delegating*)

Penerapan gaya mendelegasikan (*delegating*) tepat diterapkan apabila tingkat kematangan bawahan tinggi, atau dengan kata lain, bawahan memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, pemimpin hanya dituntut untuk melakukan pengawasan umum.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2016:171), adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memilih satu atau beberapa pilihan alternatif pilihan yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan untuk mengikuti keinginan dari pemimpin dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan untuk mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk di dalamnya memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan suatu masalah

E. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak secara langsung kepada karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membangun sebuah produktivitas yang optimal karena karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Begitu pun sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak kondusif dapat berpengaruh menurunkan produktivitas karyawan.

Dalam kutipan Farida dan Hartono (2016;42) menyatakan bahwa: *“Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik atau non fisik terletak pada wilayah tempat kerja dengan membuat para pelakunya merasa tidak ingin meninggalkan tempat kerjanya dan merasa nyaman”*.

Mangkunegara (2017;67) menyimpulkan tentang lingkungan kerja sebagai berikut :*“Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”*.

Berdasarkan definisi di atas menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sebuah tempat kerja di mana para pelaku kerja merasa nyaman dengan metode kerja, peraturan kerja dan individu yang berada dalam ruang lingkup kerja tersebut.

2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Pada hakikatnya lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi suasana dalam bekerja. Jika lingkungan itu baik, maka para pekerja akan senantiasa nyaman dalam menjalankan pekerjaannya dan begitu pun sebaliknya.

Sedarmayanti (2017:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi suatu kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik juga berpengaruh terhadap kesehatan fisik karyawan dan mental karyawan. Sangat Penting menjaga keadaan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung operasional kerja berjalan lancar.

Menurut Sedarmayanti (2017:30), indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik antara lain :

- a. Lingkungan kerja fisik, antara lain :
 - 1) Penerangan Cahaya
 - 2) Suhu Udara
 - 3) Kebersihan
 - 4) Penggunaan Warna
 - 5) Keamanan
 - 6) Jam Kerja
- b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik, antara lain :
 1. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan
 2. Hubungan kerja antar rekan kerja

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu ini digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai penelitian ini :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	M.A. Mandey., V.P.K Lengkong, 2015, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1383-1394, ISSN 2303-11 DOI: 10.24912/jmk.v1i4.6551	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai
2.	Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina, 2017, Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi- Universitas PGRI Madiun, Vol. 5 No. 1 Hlmn. 146-160 Madiun, Oktober 2017, e-ISSN: 2337-9723. DOI: http://doi.org/10.51804/iej.v5i2.12230	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan)	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan
3.	Citra Rahmawati, 2021, JIMMBA, Vol. 4 No.1, Online ISSN (e-ISSN) : 2721-2777, DOI: https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Pegawai Tidak Tetap SMK Wongsorejo Gombang)	Regresi Linier Berganda	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Fiderius Ismanto, 2020, Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna Vol 2, No 2, pp 173-188 Desember 2020 E-ISSN: 2746-1173, P-ISSN: 2085-773X, DOI: https://doi.org/10.0593/jae.v2i2	Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda.	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, GayaKepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja
5	Gita Nopita Sari , Sri Eka Astutiningsih, 2021, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vol. 7 No.1 Juli 2021 Hal. 89 – 101, p-ISSN :2443-2830 e- ISSN: 2460-9471, DOI: https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4892	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung	Regresi Linier Berganda	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja sebagai

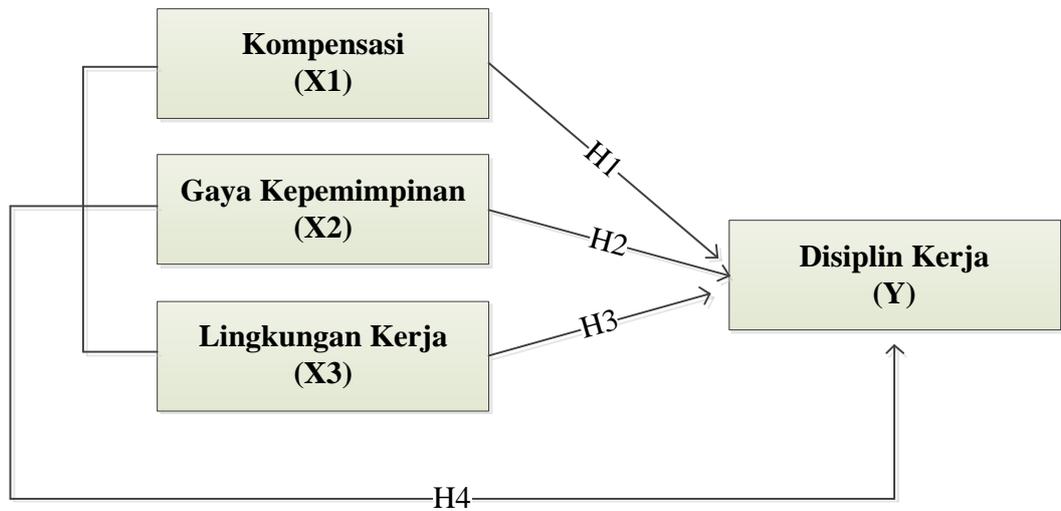
				variabel intervening berpengaruh langsung terhadap disiplin kerja, Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh tidak langsung terhadap disiplin kerja, Kompensasi, gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
6.	Purnama Yanti Purba, Ricky Van Houten, Nadessah Riama Sello Siahaan, Marco Yerima Nababan, Dolly Christian Sinaga, 2022, International Journal of Social Science and Business Volume 6, Number 2, 2022, pp. 275-281, P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409, DOI: https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365	<i>The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT Sinar Gunung Sawit Raya. Simultaneously Leadership Style, Communication, and Work Discipline positively and significantly affect Employee Performance at PT. Rays of Gunung Sawit Raya</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
7	Ike Sriadmituma, Sudarnob, Nyotob, 2022, Journal of Applied Business and Technology (JABT) 2023: 4(1), 79-92, p- ISSN 2722-5372, e- ISSN 2722-5380, https://doi.org/10.25139/simba.v2i3.3528 ,	<i>Leadership Style, Work Environment, and Compensation on Work Discipline and Teacher Performance</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>leadership style has no significant effect on work discipline, leadership style has no significant effect on teacher performance, positive and significant work environment on work descepline, the work environment has no significant effect on performance, compensation has no significant effect on work descepline, compensation does not significant effect on teacher performance,</i>
8	Utomo, Doni Setyo (2020), Jurnal Liabilitas, Vol 2, No. 3, 2020, ISSN, 2502-8669 DOI : http://repo.usni.ac.id/id/eprint/129	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Di PT. Prima Trans Logistik Jakarta)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja bersama – sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja PT. Prima Trans Logistik Jakarta.
9.	Aini, S. D. S. N. Sudarijati, & Gunawan, R. (2023). Asian Journal of Applied Business and Management, 2(4), 527–544. ISSN: 2964-7932 https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i4.5907	<i>The Effect of Compensation, Leadership Style, and Work Environment on Employee Performance at Pt. XYZ</i>	<i>Multiple Linear Regression</i>	<i>Compensation, leadership style, work environment, affect the performance of PT XYZ employees</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	M.A. Mandey., V.P.K Lengkong, 2015, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1383-1394, ISSN 2303-11 DOI: 10.24912/jmk.v1i4.6551	Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)	Regresi Linier Berganda	Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan. Secara parsial kompensasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variable *indepent* yaitu Kompensasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan memiliki variable *dependent* yaitu Disiplin Kerja (Y). sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



Gambar 1

Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Kompensasi

X2 : Gaya Kepemimpinan

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Disiplin Kerja

H1 = Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja

H2 = Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

H3 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

H4 = Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:105) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, karena sifatnya masih sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan uraian diatas pada kerangka pemikiran diatas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut :

1. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul, Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang dijelaskan oleh Fiderius Ismanto, 2020, dalam hasil pengujiannya, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan), yang dijelaskan oleh Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina, Tahun 2017, dalam hasil pengujiannya, Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H2 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

3. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di

Swalayan Dewi Sri Magetan, yang dijelaskan oleh Sri Hartono, Tahun 2020, dalam hasil pengujiannya, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

H3 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap
Disiplin Kerja

4. Hasil penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, yang dijelaskan oleh Gita Nopita Sari , Sri Eka Astutiningsih, 2021, dalam hasil pengujiannya, Kompensasi, gaya kepemimpinan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H4 : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja memiliki
pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.