Meningkatkan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja

Sutianingsih[1], Yuliyana [2]
STIE Atma Bhakti Surakarta
email: sutianingsih@stie-atmabhakti.ac.id

Info Artikel
Masuk: 20/01/2023
Revisi: 23/01/2023
Diterima: 25/01/2023
Terbit: 27/01/2023

Keywords:
compensation, leadership, work environment and discipline.

Abstract

To realize organizational goals, high discipline from all elements of the organization is required. This study aims to determine the effect of compensation, leadership and work environment on employee work discipline. This research is a quantitative study. The population as well as the sample are employees at a notary office. The sampling technique uses a saturated sampling technique with a sample size of 33 employees. Research instruments with questionnaires are tested with validity and reliability tests and classical assumption tests. Data analysis method with multiple linear regression test. Based on the results of the study showed that compensation has a significant effect on work discipline, leadership has a significant effect on employee work discipline, and the work environment does not have a significant effect on employee work discipline. Leadership has the greatest influence on the work discipline of employees.

Keywords: compensation, leadership, work environment and discipline

Kata kunci:

kedisiplinan. kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja,

P-ISSN: 2550-0171
E-ISSN: 2580-5019
DOI : 10.33061

Abstrak

Dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari seluruh unsur organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi sekaligus sampelnya adalah karyawan pada sebuah kantor notaris. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dengan ukuran sampel 33 karyawan. Instrumen penelitian dengan kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Metode analisis data dengan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kepemimpinan memiliki pengaruh terbesar terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Kata Kunci: kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan.

PENDAHULUAN
Latar Belakang

Salah satu sumber daya organisasi, yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia (SDM) (Nur et al., 2019). Pada era globalisasi ini, manajemen sumber daya yang kompetitif merupakan elemen penting terhadap kemajuan perusahaan (Adzka & Perdhana, 2017). Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, manajer perlu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang dapat memastikan tenaga kerja yang berkomitmen (Howladar & Rahman, 2021). Mengingat penting dan vitalnya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan memerlukan para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan cara pemberian perhatian dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja karyawan, hingga retensi karyawan yang meningkat atau menurunnya tingkat turnover pada perusahaan (Adzka & Perdhana, 2017)

Disiplin karyawan di perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan akan menguntungkan perusahaan karena dengan keefektifan disiplin di perusahaan akan menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan tentunya membutuhkan kepemimpinan yang berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan dan mengkoordinasi karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sangat penting bagi seorang pemimpin menetapkan gaya kepemimpinan agar selaras dengan visi, misi bawahan serta pekerjaan yang ada diperusahaan. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai bentuk penilaian bagi karyawan dalam menerapkan aturan organisasi. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi (Ferdinandus, 2020). Pentingnya disiplin ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepuasan kerja. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel disiplin kerja yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kepuasan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan variabel disiplin kerja karyawan untuk mendukung pencapaian kepuasan kerja (Yadewani & Wijaya, 2019)

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskan perilaku kinerja agar meningkat. Salah satu peningkatan kinerja yang baik adalah disiplin kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh (Rivai dan Sagala, 2013) menyatakan seorang pemimpin harus menjadi contoh untuk bawahannya karena dengan memberi contoh sikap disiplin yang baik maka bawahan akan meniru sikap pimpinan. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan yang akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Patimah (2017) menyatakan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Artinya ketika gaya kepemimpinan baik dan benar akan meningkatkan disiplin kerja.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, perusahaan juga harus memberikan dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada diperusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diharapkan oleh seluruh karyawan. Peningkatan kualitas kerja karyawan

dalam suatu organisasi tidak lepas dari aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Romi et al., 2020)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi-fungsi tersendiri. Dimana fungsi-fungsi tersebut saling terkait satu sama lain, serta aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, kualitas kerja dan pelayanan. Dalam kasus diatas untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dipadukan beberapa variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Pada era globalisasi ini, manajemen sumber daya yang kompetitif merupakan elemen penting terhadap kemajuan perusahaan (Adzka & Perdhana, 2017). Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, manajer perlu menerapkan pendekatan kepemimpinan yang dapat memastikan tenaga kerja yang berkomitmen (Howladar & Rahman, 2021). Mengingat penting dan vitalnya sumber daya manusia organisasi atau perusahaan memerlukan para karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan cara pemberian perhatian dalam bentuk kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa diperhatikan perusahaan serta puas pada pekerjaannya akan terus menunjukkan adanya kontribusi berarti bagi perusahaan. Kontribusi ini bisa berupa peningkatan produktivitas, kinerja, prestasi kerja karyawan, hingga retensi karyawan yang meningkat atau menurunnya tingkat turnover pada perusahaan (Adzka & Perdhana, 2017)

Disiplin karyawan di perusahaan atau organisasi akan berjalan dengan baik dan akan menguntungkan perusahaan karena dengan keefektifan disiplin di perusahaan akan menjadi salah satu faktor tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan tentunya membutuhkan kepemimpinan yang berguna sebagai aspek manajerial yang mampu mengelola sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan baik. Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat keputusan dan mengkoordinasi karyawan agar melakukan pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Sangat penting bagi seorang pemimpin menetapkan gaya kepemimpinan agar selaras dengan visi, misi bawahan serta pekerjaan yang ada diperusahaan. Kedisiplinan dapat dilihat sebagai bentuk penilaian bagi karyawan dalam menerapkan aturan organisasi. Semakin tinggi disiplin, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi (Ferdinandus, 2020). Pentingnya disiplin ini ditunjukkan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh kepuasan kerja. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel disiplin kerja yang memberikan kontribusi terbesar terhadap kepuasan. Manajemen perusahaan diharapkan memperhatikan variabel disiplin kerja karyawan untuk mendukung pencapaian kepuasan kerja (Yadewani & Wijaya, 2019)

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskan perilaku kinerja agar meningkat. Salah satu peningkatan kinerja yang baik adalah disiplin kerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh (Rivai dan Sagala, 2013) menyatakan seorang pemimpin harus menjadi contoh untuk bawahannya karena dengan memberi contoh sikap disiplin yang baik maka bawahan akan meniru sikap pimpinan. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya, organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang disiplin, memiliki kepribadian yang baik, mempunyai pengetahuan dan memiliki keterampilan yang akan memberikan contoh yang baik bagi pegawainya. Patimah (2017) menyatakan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja. Artinya ketika gaya kepemimpinan baik dan benar akan meningkatkan disiplin kerja.

Selain kompensasi dan kepemimpinan, perusahaan juga harus memberikan dan memperhatikan lingkungan kerja yang ada diperusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman sangat diharapkan oleh seluruh karyawan. Peningkatan kualitas kerja karyawan dalam suatu organisasi tidak lepas dari aturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Romi et al., 2020)

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beberapa fungsi-fungsi tersendiri. Dimana fungsi-fungsi tersebut saling terkait satu sama lain, serta aktivitas-aktivitas yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan disiplin kerja, produktivitas, kualitas kerja dan pelayanan. Dalam kasus diatas untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dipadukan beberapa variabel yaitu kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Kajian Pustaka

Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja adalah suatu ketertiban dalam melaksanakan tugas kewajiban, sehingga semuanya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Rasminto et al., 2020). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran merupakan sikap seseorang yang secara suka rela yang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Azhar et al., 2020).

Selain rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Yeremia & Nuridin, 2022). Azhar et al. (2020) disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Titisari et al., 2021)

Kompensasi

Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan: ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja (Jufrizen, 2018).

Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu cara motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi para karyawan seta dapat menunjang bagi tercapainya hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan tersebut (Azhar et al., 2020).

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Sutianingsih, 2022). Keberhasilan organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan, karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, memajukan dan membimbing seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam keadaan tertentu, dan sumber daya lain dalam organisasi tersebut juga merupakan faktor kunci dalam manajemen. Keberadaan seorang pemimpin perusahaan merupakan hal yang paling penting, karena

ia merupakan tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan, karena lingkungan kerja adalah tempat sehari-hari karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, maka diharapkan akan mampu memberikan kenyamanan dan akan mendorong para karyawan lebih giat bekerja dan secara otomatis produktivitas yang diharapkan perusahaan dapat tercapai (Saleh & Utomo, 2018).

Pengembangan Hipotesis:

- Hubungan kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
  Kompensasi atau balas jasa yang diberikan perusahaan apabila diberikan sesuai dan adil atas kontribusi yang telah diberikan oleh pegawai dapat membantu meningkatkan disiplin kerja dengan mematuhi peraturan yang ada. (Mahardika & Mahayasa, 2022) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas hipotesis pertama penelitian ini adalah: kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

- Hubungan kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
  Kepemimpinan didalam suatu organisasi memegang peranan yang penting terhadap perkembangan dan pencapaian tujuan organisasi. Peranan kepemimpinan dalam bekerja tentu sangatlah dibutuhkan bagi setiap organisasi, sebab kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin mengatur jalanya perusahaan dari hal yang terkecil sampai hal yang terbesar sekalipun. Sutianingsih (2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis kedua adalah: kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

- Hubungan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan
  Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Menetapkan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Nugraheni & Oktaria (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas hipotesis ketiga penelitian ini adalah: lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

- Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
  Hirmansah (2022) dan Mahardika & Mahayasa (2022) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan uraian di atas hipotesis keempat penelitian ini adalah: kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Definisi Operasional Variabel

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku di sekitar mereka (Sutrisno, 2016). Indikator yang digunakan adalah: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, disiplin etis

Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu (Dessler, 2014). Indikator yang digunakan adalah: gaji, insentif, kompensasi tidak langsung.

Kepemimpinan merupakan proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik guna mencapai hasil yang diinginkan (Armstrong, 2012). Indikator kepemimpinan pada penelitian ini adalah: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, menciptakan rasa aman, dan sumber inspirasi.

Lingkungan kerja sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan (Schultz, D., dan Schultz, 2006). Indikatornya meliputi: suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Hubungan antara pimpinan dan bawahan, fasilitas Kerja

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Notaris dan PPAT Mulyono, SH,MKn di Grobogan yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh (Sugiyono, 2015) yang artinya adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 33 karyawan. Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data meliputi wawancara, observasi dan kuesioner. Analisis data dengan Regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengujian instrumen sebagai berikut:

Hasil Pengujian Validitas

Nilai r tabel dapat diperoleh pada tabel statistik sebesar 0.3440 dengan taraf signifikan 5% (0.05). Hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
1	Kompensasi (X1)	X1a	0,680	0.3440	Valid
		X1b	0,585	0.3440	Valid
		X1c	0,647	0.3440	Valid
		X1d	0,769	0.3440	Valid
		X1e	0,745	0.3440	Valid
		X1f	0,760	0.3440	Valid
2	Kepemimpinan (X2)	X2a	0,686	0.3440	Valid
		X2b	0,811	0.3440	Valid
		X2c	0,738	0.3440	Valid
		X2d	0,626	0.3440	Valid
		X2e	0,799	0.3440	Valid
		X2f	0,738	0.3440	Valid
		X2g	0,626	0.3440	Valid
		X2h	0,799	0.3440	Valid
		X2i	0,799	0.3440	Valid
		X2j	0,596	0.3440	Valid
3	Lingkungan Kerja (X3)	X3a	0,814	0.3440	Valid
		X3b	0,806	0.3440	Valid
		X3c	0,812	0.3440	Valid
		X3d	0,845	0.3440	Valid
		X3e	0,806	0.3440	Valid
		X3f	0,812	0.3440	Valid
		X3g	0,723	0.3440	Valid
		X3h	0,845	0.3440	Valid
4	Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,764	0.3440	Valid
		Y2	0,802	0.3440	Valid
		Y3	0,692	0.3440	Valid
		Y4	0,531	0.3440	Valid
		Y5	0,720	0.3440	Valid
		Y6	0,652	0.3440	Valid
		Y7	0,770	0.3440	Valid
		Y8	0,865	0.3440	Valid
		Y9	0,530	0.3440	Valid
		Y10	0,724	0.3440	Valid

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 1 menunjukkan seluruh instrument variabel kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrument atau

pernyataan untuk mengukur variabel yang diteliti karena hasil output nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}. Berdasarkan data diatas berarti semua pernyataan untuk seluruh variabel yang ada dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai Cronbach Alpha> 0,6 (Sugiyono, 2015).

Tabel 2 Hasil Pengujian Reliabilitas

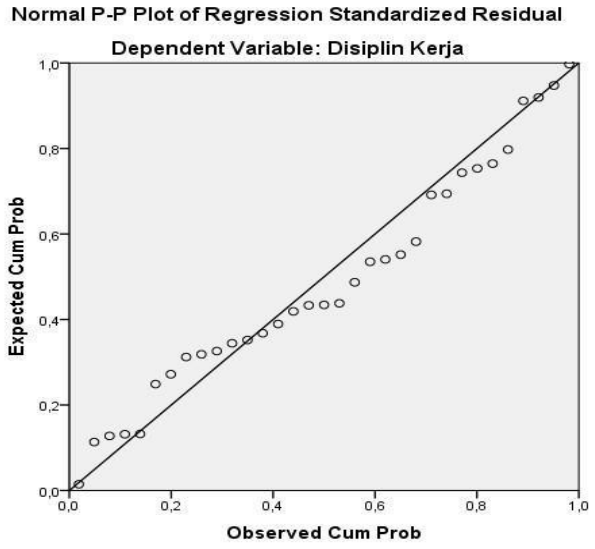
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Ket
Kompensasi	0,781	6	Reliabel
Kepemimpinan	0,895	8	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,884	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,885	6	Reliabel

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien reliabilitas yaitu masing-masing hasil uji variabel mendapat nilai > 0,6 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut bersifat reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah tabel hasil uji Probabilty-Plot menggunakan SPSS:



Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan SPSS bahwa nilai titik-titik mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonieritas

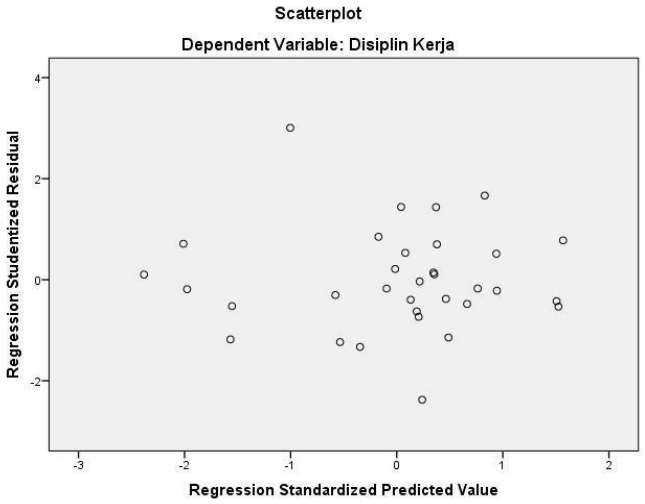
Model	Collonearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,448	2,234
Kepemimpinan (X2)	0,439	2,280
Lingkungan Kerja (X3)	0,950	1,052
Dependen Variable: Disiplin Kerja		

Sumber: Data Primer (2021)

Tabel 3 terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) semua variabel independen (kompensasi sebesar 2,234, kepemimpinan sebesar 2,280, lingkungan kerja sebesar 1,052) dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,0 dan nilai Tolerance semua variabel independen (kompensasi 0,448, kepemimpinan 0,439, lingkungan kerja sebesar 0,950) lebih besar dari 0,10 yang berarti untuk kedua variabel independen tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan SPSS bahwa nilai tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Ada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson (DW test). Pengambilan keputusan ada tidaknya korelasi antara du < DW < 4-du berarti tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,893[a]	0,797	0,790	1,765	1,980
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja b. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Sumber: Data Primer (2022)

Nilai Durbin Watson sebesar 1,691, pembanding menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 33 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel DurbinWatson akan didapat nilai du sebesar 1,651. Karena nilai DW 1,691 lebih besar dari batas atas (du) 1,651 dan kurang dari (4-1,651=2,349), yang berarti 1,651 < 1,691 < 2,349, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikannya < 5% (0.05). Hasil uji t data yang telah diolah dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Tabel Coefficients[a]

Coefficients[a]					
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Beta		
1	(Constant)	1,197		-,518	0,608
	Kompensasi	0,629	,369	5,729	0,000
	Kepemimpinan	0,637	,665	10,228	0,000
	Lingkungan Kerja	0,046	,040	0,908	0,372
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja					

Sumber: Data Primer (2021)

a) Pengujian Hipotesis 1

Tabel 5 *coeffisients* di atas menunjukkan bahwa nilai *sigfinikansi* variabel kompensasi adalah 0,000 < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5,729 > 2,045, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan", diterima.

b) Pengujian Hipotesis 2

Tabel 5 *coeffisients* di atas menunjukkan bahwa nilai *sigfinikansi* variabel kepemimpinan adalah 0,000 < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 10,228 > 2,045, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa hipotesis 2 yang menyatakan "Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", diterima.

c) Pengujian Hipotesis 3

Tabel 5 *coeffisients* di atas menunjukkan bahwa nilai *sigfinikansi* variabel lingkungan kerja adalah 0,372 > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 0,908 < 2,045, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa hipotesis 1 yang menyatakan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", ditolak.

d) Pengujian Hipotesis 4

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai regresi variabel kompensasi adalah 0,629 atau 62,9%, kepemimpinan adalah 0,637 atau 63,7%, sedangkan lingkungan kerja adalah 0,046 atau 04,6% maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja. Dengan kata lain bahwa hipotesis 4 yang menyatakan "Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", ditolak.

Pembahasan:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan kerja karyawan

   Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *sigfinikansi* variabel kompensasi adalah 0,000 < 0.05, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

   Hasil ini mendukung penelitian dari (Mahardika & Mahayasa, 2022; Meldiana et al., 2021) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompensasi berpengaruh teradap disiplin kerja karena dengan adanya pemberian kompensasi membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja sehingga disiplin kerjanya meningkat.

   Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang mengatakan "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", adalah terbukti atau di terima.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan kerja karyawan

   Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai sigfinikansi variabel kepemimpinan adalah 0,000 < 0.05, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

   Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Hartono, 2022; Puspitasari et al., 2017; Sari & Astutiningsih, 2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun hasil ini tidak mendukung penelitian dari Aryani et al.,(2021) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena karyawan mematuhi pekerjaan sesuai dengan arahan pemimpin. Karyawan bekerja atas perintah pemimpin. Sehingga semakin baik pimpinan dalam memberikan contoh terhadap karyawannya, maka disiplin kerja juga semakin baik.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan kerja karyawan

   Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai sigfinikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,372 > 0.05, maka secara statistik dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

   Hasil ini tidak mendukung penelitian dari Nugraheni & Oktaria (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari & Astutiningsih (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karena suasana dan fasilitas yang ada sudah baik, karyawan sudah merasa nyaman dengan suasana yang ada dilingkungan kerja. Sehingga tanpa adanya peningkatan lingkungan kerja, karyawan akan tetap semangat bekerja dan disiplin sesuai dengan peraturan yang ada.

   Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", adalah tidak terbukti atau di tolak.

4. Pengaruh Kepemimpinan Paling Dominan terhadap Kedisiplinan kerja karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai regresi variabel kompensasi adalah 0,629 atau 62,9%, kepemimpinan adalah 0,637 atau 63,7%, sedangkan lingkungan kerja adalah 0,046 atau 04,6% maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Maka dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang mengatakan "Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan ", adalah tidak terbukti atau di tolak.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan
4. Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan

Sejalan dengan hasil penelitian ini maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi pimpinan organisasi disarankan agar: 1) mempertahankan kompensasi yang diberikan, sehingga para karyawan akan tetap disiplin dengan baik, 2) menjadi pemimpin yang dapat memberikan contoh disiplin yang baik, sehingga disiplin kerja karyawan dapat meningkat, 3) Menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga karyawan akan nyaman dalam bekerja dan menjadikan contoh disiplin kerja yang lebih baik.

Pada penelitian ini, peneliti mengukur pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, variabel terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti pengaruh dari lingkungan kerja terhadap variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Adzka, S. A., & Perdhana, S. M. (2017). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, *6*(2006), 1–7. http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Armstrong, M. (2012). *Armstrong's handbook of Human Resorce Management Practice 12th edition*. United Kingdom: Kogan Page Limited.

Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *8*(2), 215–229. https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *4*(1), 46–60.

Dessler, G. (2014). *Human Resource Management (15th Edition)*. Jakarta: PT Indeks.

Ferdinandus, S. (2020). Effect of discipline on employee performance through total quality management as mediation variables. *Management Science Letters*, *10*(12), 2905–2912.

https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.4.016

Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Jurnal Riset Ekonomi*, *1*(4), 333–341.

Hendri Rasminto, Febryantahanuji Febryantahanuji, & Danang Danang. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(1), 82–87. https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v13i1.179

Hirmansah, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepimimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Aceh Tenggara. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, *4*(1), 01. https://doi.org/10.22303/accumulated.4.1.2022.01-16

Howladar, M. H. R., & Rahman, M. S. (2021). The Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *South East European Journal of Economics and Business*, *16*(1), 70–83. https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0006

Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.

Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen …*, *2*(3), 652–660. https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1891%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1891/1154

Meldiana, Fajrillah, & Ginting, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, *2*(1), 20–25.

Nugraheni, R., & Oktaria, A. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja,Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, *6*(Nomor 3), 1–10.

Nur, A., Zain, D., & Setiawati, T. (2019). Influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on Medical Employee Performance through Organizational Commitment. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *8*(1), 1–19.

Patimah, S. (2017). Leadership Styles, Motivation Achievers and Quality in Cultural Teaching. *European Research Studies Journal*, *20*(3), 278–290. https://doi.org/10.35808/ersj/709

Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,

Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, *5*(1), 146–160.

Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers, Jakarta.

Romi, M. V., Ahman, E., Disman, Suryadi, E., & Riswanto, A. (2020). Islamic work ethics-based organizational citizenship behavior to improve the job satisfaction and organizational commitment of higher education lecturers in Indonesia. *International Journal of Higher Education*, *9*(2), 78–84. https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n2p78

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1), 28–50. https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160

Sari, G. N., & Astutiningsih, S. E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *7*(1), 89–101.

Schultz, D., dan Schultz, S. E. (2006). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sutianingsih. (2018). The Leadership Effect on the Job Satisfaction and Discipline Which Impact on Employee Performance. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences*, *4*(2), 1393–1404. https://doi.org/10.20319/pijss.2018.42.13931404

Sutianingsih, R. Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Edunomika – Vol. 06, No. 01 (2022)*, *06*(01), 54–63.

Sutrisno, E. (2016). *Human Resource Management in the 8th edition*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Titisari, P., Susanto, A. B., & Permatasari, Y. I. (2021). The role of internal communication, work discipline, and employee loyalty on employee performance. *Quality - Access to Success*, *22*(184), 166–170. https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.21

Yadewani, D., & Wijaya, R. (2019). The relationship between reward, work discipline, motivation and employee job satisfaction among employees of inews tv padang, indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, *8*(2 Special Issue 9), 491–494. https://doi.org/10.35940/ijrte.B1109.0982S919

Yeremia, R., & Nuridin, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 10*(1), 401–412. https://doi.org/10.35137/jmbk.v10i1.669