

.....

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI SWALAYAN DEWI SRI MAGETAN**

Oleh

Sri Hartono

Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Email: [mahar.anugerah@gmail.com](mailto:mahar.anugerah@gmail.com)

**Abstrak**

*The study aims to determine the effect of leadership, compensation and work environment on employee work discipline in the Dewi Sri Magetan supermarket. This type of research is a survey. Research subjects were 54 self-service employees. This data was collected by questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis. The result of the study show that : 1) leadership has a positive effect on employee work discipline with value  $t_{count}$  3,645 >  $t_{table}$  2,009 with a significant 0,001. 2) compensation has a significant positive effect on employee work discipline with a  $t_{count}$  of 3,123 >  $t_{table}$  2,009 with a significant of 0,003. 3) the work environment has a significant positive effect on employee work discipline with a value of  $t_{count}$  of 3,547 >  $t_{table}$  2,009 with a significant of 0,001. 4) Leadership, compensation, and work environment simultaneously effect employee work discipline with a  $f_{count}$  12,668 >  $f_{tabel}$  2,56 with a significant 0,000. The contribution of leadership, compensation and work environment influence positively to employee work discipline by 48,1%. The regression equation obtained is  $Y = (-6,394) + 0,591 X_1 + 0,431 X_2 + 0,314 X_3 + e$ .*

**Kata Kunci: Leadership, Compensation, Work Environment, Work Discipline.**

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya. Dalam upaya menunjang keberhasilan tersebut, perusahaan harus mampu memberikan rangsangan yang tinggi kepada sumber daya manusia yang ada agar dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan.

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan sangatlah bergantung para peranan pemimpinya. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan perintahnya dengan

senang hati dan tanpa paksaan. Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap disiplin karyawan karena pemimpin perusahaan harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan disiplin kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat secara langsung dapat mempengaruhi kedisiplinan karena dapat dirasakan setiap hari oleh karyawan yang ada. Lingkungan kerja yang baik akan menyebabkan karyawan dapat bekerja secara optimal, aman dan nyaman. Kompensasi merupakan faktor yang memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena besar kompensasi yang diberikan harus mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawan dan besarnya disesuaikan dengan beban kerja karyawan. Seluruh faktor tersebut akan dapat dirasakan oleh seluruh karyawan perusahaan.

Menurut James M. Black dalam Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Wibowo (2015:289) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Bagi organisasi adanya disiplin akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan kinerjanya baik dalam hal tenaga maupun pikirannya demi terwujudnya tujuan organisasi.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan adalah masih banyak ditemukannyakaryawan yang kurang disiplin. Menurut salah satu karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan salah satu yang menjadi penyebab kurang disiplin adalah sering datang terlambat pada saat bekerja dan karyawan sering keluar pada saat jam berkerja. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab kurangnya kedisiplinan pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan masalah diatas dalam penelitian ini, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Swalayan Dewi Sri Magetan".

Berdasarkan pada latar belakang diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut : 1) Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan

pada Swalayan Dewi Sri Magetan. 2) Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. 3) Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. 4) Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

## LANDASAN TEORI

### Kepemimpinan

Menurut Rachmawati (2004:67) kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan atau suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan.

Indikator kepemimpinan menurut Wuhjosumidjo (dalam Wijayanti, 2012) adalah :

1. Bersifat adil
2. Memberi sugesti
3. Mendukung tujuan
4. Bersikap menghargai

### Kompensasi

Variabel kompensasi diukur menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Rivai (2009:744) dari jenis kompensasi finansial langsung diantaranya terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah dan intensif.

Indikator kompensasi menurut Simamora (dalam Nidaul dan Ida, 2016) adalah:

1. Upah dan gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

### Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hartono dan Farida (2016:10) indikator lingkungan kerja adalah :

1. Pewarnaan
2. Kebersihan
3. Sirkulasi udara
4. Pencahayaan
5. Keamanan

#### **Disiplin kerja karyawan**

Disiplin menurut Rivai (2010:825) adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan (2012:193) indikator disiplin kerja adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan. dan tugas
4. Tingkat absensi.

#### **Hipotesa**

Hipotesa adalah dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya atau suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul. Adapun hipotesa yang diajukan sebagai berikut:

**H1** : Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

**H2** : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Swalayan Dewi Sri Magetan.

**H3** : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

**H4** : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Swalayan Hasna sebanyak 54 orang karyawan.

Menurut Sugiyono (2010:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan. Adapun teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 54 orang.

### **Sumber data**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, melalui angket/kuesioner. Data primer dalam Penelitian ini meliputi penyebaran kuesioner, wawancara, observasi dari Swalayan Dewi Sri Magetan.

Data Sekunder yaitu Data yang diperoleh secara tidak langsung meliputi dari hasil bacaan dari buku, majalah, makalah, jurnal, dan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi. Data ini berupa gambaran umum perudan maupun kepustakaan lain yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dihadapi. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasinya.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam Penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Slamet Santoso (2015) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan

memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

### Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria dalam uji validitas adalah:

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka kuesioner tersebut Valid

Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak Valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghazali (2016:47) Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan batas 0,6. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > dari 0,6. Suharsimi Arikunto (2010 : 239).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau di ubah-ubah atau di naik turunkan. Sugiyono (2014 : 260).

Adapun Rumus yang digunakan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja Karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta_1 - \beta_3$  = koefisien regresi dari kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan Kerja.

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel Kompensasi

X3 = Variabel Lingkungan Kerja

e = Standart Error

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghazali (2016 : 95), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

### Uji Hipotesa

#### 1. Uji t (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dilaksanakan dengan cara membandingkan T hitung dengan T tabel. (Santoso, 2013 ). Dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ), maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ), maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel independen atau terkait.

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. (Santoso Slamet, 2013 : 134). Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ), maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha : 5\%$ ), maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

#### Tabel 1. Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlated item total	R-tabel	Keterangan	
Kepemimpinan	X1.1	0,482	0,2262	Valid	
	X2.1	0,422	0,2262	Valid	
	X3.1	0,550	0,2262	Valid	
	X4.1	0,217	0,2262	Tidak Valid	
	X2.1	0,509	0,2262	Valid	
Kompensasi	X2.2	0,461	0,2262	Valid	
	X2.3	0,525	0,2262	Valid	
	X2.4	0,478	0,2262	Valid	
	X3.1	0,428	0,2262	Valid	
	X3.2	0,654	0,2262	Valid	
Lingkungan kerja	X3.3	0,237	0,2262	Valid	
	X3.4	0,559	0,2262	Valid	
	X3.5	0,539	0,2262	Valid	
	Disiplin Kerja	Y1	0,636	0,2262	Valid
		Y2	0,659	0,2262	Valid
Y3		0,562	0,2262	Valid	
Y4		0,269	0,2262	Valid	

Sumber data : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui bahwa *correlated item total* dari setiap butir pernyataan yang diberikan kepada responden > nilai R-tabel yaitu 0. Pada tabel diatas diketahui 1 pernyataan tidak valid yang terdapat pada variabel kepemimpinan, sedangkan yang lain valid.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 2. Tabel Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan

Kepemimpinan	0,515	0,6	Tidak Reliable
Kompensasi	0,609	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja	0,640	0,6	Reliable
Disiplin Kerja	0,673	0,6	Reliable

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil Reliabilitas secara variabel diatas diketahui bahwa Cronbach Alpha dari 3 butir pertanyaan yang diberikan kepada responden > 0,6 dan 1 butir pertanyaan < 0,6.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-6.394	3.812		1.677	.101
Kepemimpinan	.591	.162	.463	3.645	.001
Kompensasi	.431	.138	.388	3.123	.003
Lingkungan Kerja	.314	.088	.412	3.547	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = -6,394 + 0,591 (X1) + 0,431 (X2) + 0,314 (X3) + e$$

Maka hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut : apabila variabel X1,X2 dan X3 = 0 maka Y=(-6,394). Apabila X1 meningkat satu satuan maka disiplin kerja karyawan meningkat sebesar 0,591 dengan asumsi X2 dan X3 konstan. Apabila X2 meningkat satu satuan maka disiplin kerja karyawan meningkat sebesar 0,431 dengan asumsi X1 dan X3 konstan. Apabila X3 naik satu satuan maka

disiplin kerja karyawan meningkat sebesar 0,314 dengan asumsi X1 dan X2 konstan.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Tabel Hasil Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.694 <sup>a</sup>	.481	.443	1.16366

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square ( $R^2$ ) atau koefisien determinasi yang sebesar 0,481 yang berarti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja adalah 48,1% dan sisanya sebesar 51,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 5. Tabel Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.394	3.812		-1.677	.101
VAR00005	.591	.162	.463	3.645	.001
VAR00010	.431	.138	.388	3.123	.003
VAR00016	.314	.088	.412	3.547	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,645 dan t tabel sebesar 2,009 artinya t hitung > t tabel (3,645 > 2,009) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,123 dan t tabel sebesar 2,009 artinya t hitung > t tabel (3,123 > 2,009) dan nilai

signifikan 0,003 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 3,547 dan t tabel sebesar 2,009 artinya t hitung > t tabel (3,547 > 2,009) dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6. Tabel Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.460	3	17.153	12.668	.000 <sup>a</sup>
Residual	55.518	41	1.354		
Total	106.978	44			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui nilai F hitung sebesar 12,668 dengan nilai signifikan 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan dan secara signifikan juga berpengaruh.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t Kepemimpinan terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,645 artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,001 \leq 0,05$ ) dan nilai t

hitung lebih besar dari t tabel ( $3,645 \geq 2,009$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Hal ini menunjukkan semakin baik kepemimpinan di Swalayan Dewi Sri Magetan semakin baik pula disiplin kerja karyawannya.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan**

Hasil uji t Kompensasi terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,003 dan nilai t hitung sebesar 3,123, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,003 \leq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,123 \geq 2,009$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap disiplin kerja pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Hal ini karena dengan memberikan kompensasi baik kompensasi yang layak maka akan membuat karyawan menjadi rajin dan disiplin dalam bekerja.

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

Hasil uji t Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja menunjukkan nilai signifikan 0,001 dan nilai t hitung sebesar 3,547, artinya nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ( $0,001 \leq 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,547 \geq 2,009$ ) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap disiplin kerja pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Hal ini karena apabila lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih akan membuat karyawan betah dalam bekerja dan fokus dalam pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan.

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

Berdasarkan hasil uji F didapat bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. Maka hal ini menunjukkan apabila kepemimpinan yang

baik, pemberian kompensasi yang tepat dan lingkungan kerja yang nyaman akan memicu karyawan untuk meningkatkan disiplin kerjanya.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa : a) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. b) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. c) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan. secara simultan diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Swalayan Dewi Sri Magetan.

#### **Saran**

Saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka cipta.
- [2] Farida, Umi dan Hartono, Sri, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unmuh Ponorogo Press.
- [3] Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 19. Cet. Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- [4] Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bumi. Aksara.
- [5] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Kepraktik*. Jakarta : Rajawali Press.

- 
- [6] Rivai, Veithzal, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- [7] Samsudin, Sadili, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- [8] Santoso, Slamet, (2015). *Penelitian Kuantitatif*. Ponorogo : UMPO Press.
- [9] Sedarmayanti, (2013). *Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- [10] Sedarmayanti, (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja* : Mandar Maju.
- [11] Simamora, Henry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3 STIE YKPN. Yogyakarta.
- [12] Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- [13] Wibowo, (2015). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Raja Grafindo : Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN