

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, INSENTIF DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI CABANG SUMBAWA**

Siti Maemunah, Mahyuddin Natsir, Mukmin Suryatni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email: maemunah.siti1697@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif-kausal. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan 50 orang karyawan yang dijadikan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS 22 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa 1) Perilaku kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa, 2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa, 3) Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa.

Kata kunci : Perilaku Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Leadership Behavior, Incentives and Non-Physical Work Environment on Work Discipline of Employees of PT. Bank Syariah Mandiri Sumbawa Branch. The type of research is associative-causal. This research was conducted using 50 employees who were used as respondents. Data analysis was performed with multiple linear regression using SPSS 22 for windows application. The results of the analysis show that 1) Leadership behavior has a negative and insignificant effect on work discipline of PT. Bank Syariah Mandiri Sumbawa Branch, 2) Incentives have a positive and significant effect on work discipline of PT. Bank Syariah Mandiri Sumbawa Branch, 3) The non-physical work environment has a positive and significant effect on work discipline of PT. Bank Syariah Mandiri Sumbawa Branch.

Keywords : Leadership Behavior, Incentives, Non-Physical Work Environment, Work Discipline

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkan kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa-jasa bank lainnya (Kasmir, 2008:25). Dalam rangka mendukung visi dan misi dari perusahaan agar dapat berkompetisi di pasar global, maka karyawan harus mampu melaksanakan tugasnya dengan baik secara produktif dan memiliki kemampuan dalam manajemen waktu sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

Salah satu yang perlu diperhatikan adalah kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan karyawan dapat diartikan sebagai bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap serta perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2014:305). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, diantaranya adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan ketat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016:194). Berdasarkan pendapat tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah perilaku kepemimpinan, insentif (balas jasa), dan lingkungan kerja non fisik (hubungan kemanusiaan).

Kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan tersebut sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien, salah satunya diindikasikan dengan peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Robbins, 2008:49). Munawaroh (2013) menyimpulkan bahwa variabel perilaku kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

disiplin kerja karyawan. Pengelolaan insentif yang baik dan benar akan memelihara dan mempertahankan tingkat kedisiplinan serta prestasi kerja karyawan. Mangkunegara (2011:89) menjelaskan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Firdaus (2017) membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Selanjutnya, yang turut mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan. Lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja (Nitisemito, 2000:139).

Perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memberikan rasa aman kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Jika karyawan senang dengan lingkungan yang ada disekitar tempat kerja, maka karyawan merasa betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan dapat meningkatkan sikap disiplin kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Dharmawan (2011) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa dan menggunakan prinsip syariah dalam usaha perbankannya. Produk-produk yang ditawarkan pun pada umumnya tidak jauh berbeda dengan bank konvensional, seperti berbagai macam bentuk simpanan, baik berupa tabungan, giro dan deposito.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan yang dilakukan peneliti menunjukkan beberapa fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, diantaranya beberapa karyawan terlihat datang terlambat, keluar pada jam-jam kerja tanpa izin terlebih dahulu, atau selesai istirahat tidak sesuai

dengan waktu yang telah ditentukan. Beberapa hal yang dilakukan karyawan tersebut terlihat seperti kesalahan atau pelanggaran ringan, tetapi apabila tidak dilakukan penanggulangan atau pengawasan yang ketat oleh atasan, akan berimplikasi kepada perusahaan itu sendiri, misalnya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak mampu tercapai dengan optimal dan produktivitas menjadi rendah.

Pemimpin biasanya dapat memberi pengaruh kepada karyawan untuk merasa percaya, kagum, setia, dan hormat terhadap pemimpin sehingga dapat memicu karyawan untuk lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemimpin, standar pemberian insentif kepada karyawan diberikan berdasarkan penilaian akhir tahun dan pencapaian bertahap yang dilakukan oleh karyawan. Bentuk insentif yang diterapkan oleh PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Bentuk Insentif PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa Tahun 2018

Bentuk Insentif	Kriteria
Bonus	Berdasarkan penilaian akhir tahun dan pencapaian bertahap yang dilakukan karyawan.
Piagam penghargaan	Diberikan kepada karyawan yang berprestasi.
Promosi	Berdasarkan kinerja dan pencapaiannya
Pelatihan dan pengembangan	Karyawan berkinerja baik dan tindak lanjut dari promosi kenaikan pangkat.
Cuti	Diberikan berdasarkan kebutuhan karyawan.

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa Tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 di atas, standar pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan berkinerja baik dan telah mencapai target sudah cukup baik. Pada dasarnya pemberian insentif itu bertujuan agar karyawan lebih meningkatkan kedisiplinan dan prestasi

kerjanya. Namun meski penerapan insentif sudah ada, masih ada karyawan yang tidak terangsang dengan adanya sistem tersebut. Hal ini karena beberapa karyawan merasa kurang puas atau kurang layak seperti belum adanya bantuan pembiayaan ibadah haji dan umrah serta beberapa tunjangan lain bagi karyawan kontrak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan beberapa karyawan, pemberian insentif masih dirasa belum layak bagi beberapa karyawan, seperti belum adanya bantuan pembiayaan ibadah haji atau umrah dan beberapa tunjangan lain bagi karyawan kontrak. Serta perhatian terhadap kesehatan dan pendidikan bagi keluarga karyawan. Meskipun demikian, fasilitas untuk membayar zakat dan pemberian tunjangan pelatihan cukup mendapat perhatian dari PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa.

Seiring dengan bertambahnya nasabah PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa membuat semakin banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh unit *frontliner*, *back office*, dan unit terkait lainnya. Sehingga, sangat diperlukan kesadaran karyawan untuk saling bekerjasama dan membantu pekerjaan yang menjadi tugasnya agar dapat selesai dengan baik.

Hubungan antara bawahan dan pimpinan masih kurang terjalin secara harmonis dan komunikatif. Hal ini disebabkan karena beberapa karyawan cenderung merasa segan apabila bertanya langsung kepada pimpinan terkait pekerjaan yang kurang dimengerti. Sebaliknya, mereka merasa lebih nyaman untuk bertanya dan meminta bantuan kepada rekan kerja atau bahkan karyawan lain di Bank Syariah Mandiri cabang lain. Sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah perilaku kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa ?
2. Apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3. karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa?
4. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa?
5. Manakah diantara perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik yang berpengaruh paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005:444), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Guntur (2000:34), indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Disiplin Waktu
Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, selalu izin bila ada keperluan, datang dan pulang tepat waktu, serta menyelesaikan tugas tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.
3. Disiplin Tanggung Jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah melaksanakan tugas dengan baik, penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga menunjang

kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses yang mempengaruhi dalam bentuk tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi (Rivai, 2009:2).

Menurut Wahyusumidjo (2010:97) perilaku kepemimpinan dibagi kedalam dua kategori, yaitu:

1. Perilaku yang berorientasi pada tugas (*task-oriented behavior*), merupakan suatu perilaku yang memberikan batasan antara peranan pimpinan dan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi melalui intruksi yang diberikan, yaitu apa yang harus dikerjakan, kapan dan bagaimana pekerjaan itu dilakukan serta hasil apa yang harus dicapai. Untuk itu, perilaku kepemimpinan ini membuat standarisasi atau tolok ukur yang harus dilakukan.
2. Perilaku yang berorientasi hubungan (*relationship-oriented behavior*), merupakan perilaku yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan, memiliki karakteristik sifat atau ramah-tamah, membantu kepentingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan bawahan.

Insentif

Menurut Handoko (2002:176) insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2011:89) menjelaskan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan

organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Indikator Insetif

Indikator pemberian insentif menurut Hasibuan (2006, 184) antara lain:

1. Jaminan Sosial
2. Bonus
3. Promosi
4. Pemberian penghargaan

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Siagian (2014:57), lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Sedangkan menurut Nitisemito (2000:139) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Kajian tentang lingkungan kerja non fisik bertujuan untuk membentuk sikap karyawan. Sikap yang diharapkan tentunya adalah sikap positif yang mendukung pelaksanaan kerja sehingga dapat menjamin pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wursanto (2009:269-270) lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

1. Hubungan atasan dengan karyawan
2. Hubungan rekan kerja setingkat
3. Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian menguji pengaruh dari setiap variabel yaitu perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 40, Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu

penelitian yang dilakukan dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel (Supardi, 2005). Metode sensus dipilih karena semua anggota populasi yang berjumlah 50 orang dalam penelitian ini menjadi sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Alat pengambilan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner (angket) dengan menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian menggunakan Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,737 - 0,081X_1 + 0,453X_2 + 0,376X_3$$

Keterangan:

- X₁ = Perilaku Kepemimpinan
- X₂ = Insentif
- X₃ = Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil Uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

Model	Coefficients	
	T	Sig.
(Constant)	1,144	0,259
Perilaku Kepemimpinan	-0,437	0,664
Insentif	3,950	0,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,953	0,005

Variabel perilaku kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-0,437 > 2,045) atau taraf signifikansi lebih besar dari taraf standart signifikansi (0,664 > 0,05), maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa perilaku kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya, untuk variabel insentif diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,950 > 2,012) atau

taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi, dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa.

Variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,953 > 2,012$) atau taraf signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,005 < 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 3 Hasil Uji F

Model		ANOVA	
		F	Sig.
1	Regression	16,771	0,000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan perhitungan dan data hasil uji validitas model maka di ketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,771 > 2,81$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf standart signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, penelitian ini dikatakan layak dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian dengan data penelitian yang dianalisis.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji R²

Model	R	Adjusted R Square
1	0,723 ^a	0,491

Adjusted R Square untuk regresi berganda diperoleh nilai sebesar 0,491 (49,1%) yang merupakan nilai koefisien determinasi serentak dari variabel perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. Nilai tersebut menunjukkan

bahwa pengaruh variabel perilaku kepemimpinan, insentif dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa sebesar 72,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 72,3\%$) = 27,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan variabel perilaku kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi yaitu $0,664 > 0,05$ dan nilai pengaruh sebesar $-0,081$. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja ditolak.

Perhitungan ini membenarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Watimah (2017) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Riau. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2013) yang menyatakan perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai pengaruh sebesar 0,453. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firdaus (2017) yang membuktikan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Syahputra (2016) di mana hasilnya menunjukkan bahwa insentif secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis statistik menunjukkan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai signifikansi yaitu $0,005 < 0,05$ dan nilai pengaruh sebesar 0,376. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Hotel NIKKI Denpasar. Agustina (2015) juga memberikan hasil yang sama dengan menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Guru Tetap di SMP Negeri 3 Pontianak.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya baik tidaknya perilaku kepemimpinan tidak akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh dengan hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar -0,081 dengan nilai signifikansi 0,664 lebih besar dari nilai alpha 0,05 atau 5%.

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika pemberian insentif semakin besar (layak), maka disiplin kerja akan semakin tinggi. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,453 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau 5%.

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya jika lingkungan kerja non fisik semakin baik, maka tingkat disiplin kerja akan semakin tinggi. Hal ini dapat dibuktikan melalui analisis regresi yang diperoleh dengan nilai hasil pengujian menunjukkan nilai β sebesar 0,376 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 atau 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, K. (2015). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap disiplin kerja guru tetap di smp negeri 3 pontianak. *Jurnal Manajemen*, 4 (3), 1-11.
- Dharmawan, I. M. Y. (2011). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel nikki denpasar*. Tesis. Universitas Udayana.
- Firdaus, Nuryanti, & Rama. (2017). Pengaruh pemberian insentif, kompetensi dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada pt. bank tabungan pensiun nasional cabang pekanbaru. *JOM Fekon Vol*, 4 (1), 311-322.
- Guntur. (2000). *Jaminan sosial tenaga kerja*. Jakarta: Airlangga.
- Kasmir. (2008). *Bank dan lembaga keuangan lainnya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Munawaroh, I. S. (2013). *Pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan di kantor arsip dan perpustakaan daerah*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen personalia: manajemen sumber daya manusia. Edisi 3*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2005). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Rivai, V & Deddy, M. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi. edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi. (2005). *Metodologi penelitian ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Syahputra, R. (2016). *Pengaruh insentif dan tingkat disiplin kerja pegawai pada pt. perkebunan nusantara iii (persero) medan*. Skripsi Jurusan Manajemen.
- Wahyuningrum. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik, reward dan punishment terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2), 164-172.
- Wahyusumidjo (2010). *Kepemimpinan*

kepala sekolah. tinjauan teoritik dan permasalahan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Watimah.
(2017). Pengaruh perilaku kepemimpinan, sanksi hukum dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas sosial provinsi riau . *Jurnal JOM Fekon* 4 (1), 193-204