

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK
BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NADIA BUNGA RAHMAH AULIA

NIM. 20108020064

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2024

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK
BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
EKONOMI ISLAM**

OLEH:

NADIA BUNGA RAHMAH AULIA

NIM. 20108020064

PEMBIMBING:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.

NIP. 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1902/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NADIA BUNGA RAHMAH AULIA
Nomor Induk Mahasiswa : 20108020064
Telah diujikan pada : Senin, 16 Desember 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 67736ceb7471



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 67735d568334



Penguji II

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED

Valid ID: 677218089079e



Yogyakarta, 16 Desember 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 6773afcaed344

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikumwr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

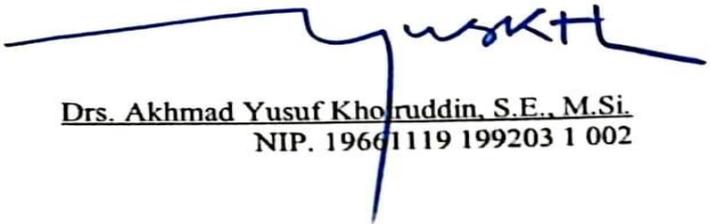
Nama : Nadia Bunga Rahmah Aulia
NIM : 20108020064
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Ilmu Ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatian saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 05 Desember 2024

Pembimbing,


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Bunga Rahmah Aulia
NIM : 20108020064
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Sistem Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BPD DIY Syariah)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri dan bukan merupakan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh dengan kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN ALIJIAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 05 Desember 2024




Nadia Bunga Rahmah Aulia
NIM. 20108020064

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIK UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Bunga Rahmah Aulia

NIM : 20108020064

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Milik Bebas Non-Eksklusif (*Non-Eksklusif Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pengakalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 05 Desember 2024



Nadia Bunga Rahmah Aulia
NIM. 20108020064

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhan mu lah hendaknya kamu berharap.”

(Q.S Al-Insyirah, 94:6-8)

“Nanti, barangkali diujung sana, semesta sedang gila-gilanya menjajah dan ada hari yang membuatmu berdarah, penuh luka, bahkan hampir hilang arah: meskipun jalan paling buntu yang kamu temui, kalau Allah mau kamu melewatinya, pasti akan selalu diberikan jalan, semoga.”

-Nadia Bunga Rahmah Aulia-

“Tentang sesuatu, yang terasa berat kemarin, ternyata tetap mampu dilalui, karena terus dikerjakan, dipelajari, dan dipahami.”

(3726 MDPL)

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Sebuah persembahan khusus untuk sesuatu yang sedang diusahakan, sebuah karya sederhana ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua hebat yang paling saya cintai sepanjang hidup, sebagai tanda cinta dan rasa hormat yang tak terhingga, yang selalu menjadi rumah ternyaman saya. Ayahanda Jon Edward dan Ibunda Sukini yang saya cintai, terima kasih atas banyaknya dukungan serta motivasi yang tidak pernah lelah untuk selalu kalian ucapkan disaat diri hampir menyerah, atas banyaknya kata sayang dan semangat yang selalu mengalun indah ditelinga. Banyaknya doa yang selalu kalian langitkan untuk keberhasilan saya, yang tidak pernah putus. Mama, Papa, terima kasih. Terus temani saya dalam setiap perjalanan panjang ini, selalu rangkul pundak kecil yang rapuh ini untuk terus berdiri tegak. Semoga Allah senantiasa memuliakan kalian, baik di dunia maupun di akhirat, aamiin. Panjang umur, selalu. I love you more more more.

Kepada sahabat dan teman-teman, serta keluarga besar saya, baik yang dekat maupun yang berada diseberang pulau sana, terima kasih telah memberikan dukungan serta doa kepada saya.

Dan teruntuk diriku yang tetap berdiri dan mampu menyelesaikan serta bertanggung jawab tentang apa yang telah dimulai. Meski beragam patah yang kerap ditemui diperjalanan ini, serta banyaknya harapan yang perlahan mulai memudar. Semoga jatuh nantinya tidak akan dipertemukan lagi diperjalanan-perjalanan berikutnya. Terima kasih, bunga kecilku, karena kau memilih hidup dan terus mekar dengan indah.

Terima kasih, aku, kamu, semuanya, telah menjadi alasan kenapa skripsi ini harus selesai.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Transliterasi kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿain	ʿ	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbutah

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah hidup atau yang mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah "t".

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah mati atau yang mendapat harkat *sukun*, transliterasinya adalah "h".

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

3. Jika pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

زكاة الفطر	Ditulis	<i>zakāh al-fīṭr</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
------------------	---------	----------

جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2. <i>Faṭḥah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسي	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. <i>Kasrah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. <i>Ḍammah</i> + <i>wāwu</i> mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Faṭḥah</i> + <i>yā'</i> mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. <i>Faṭḥah</i> + <i>wāwumati</i>	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qomariyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf "a".

اقرآن	Ditulis	<i>al-Qurān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السّماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>ahl -as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat, rahmat, serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah” ini dengan lancar dan tepat waktu seperti yang diharapkan, tanpa ada suatu halangan apapun.

Selama proses pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan, bantuan serta doa dari beberapa pihak demi kelancaran penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas rahmat, petunjuk dan ridho-Nya yang telah diberikan kepada saya selaku penulis.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, M.A., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si, CA., ACPA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan sampai terselesaikannya skripsi ini dengan baik.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Dosen Prodi Perbankan Syariah yang telah membimbing, serta memberikan pengajaran dan pengetahuan.

8. Seluruh Pegawai *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan arahan serta bantuan selama perkuliahan.
9. Seluruh Pegawai BPD DIY Syariah yang telah membantu dan mengizinkan proses penelitian skripsi penulis.
10. Teruntuk cinta pertamaku, Ayahanda Jon Edward yang selalu mengajarkan saya jika menyerah itu, tidak boleh ada. Salah satu impiannya, melihat anak satu-satunya berhasil menyandang gelar sarjana, dan salah satu impianku yaitu, mewujudkan mimpinya. Aku ingin seperti dirinya yang tetap tegar ketika menghadapi hari-hari yang berat, sekuat dirinya yang tetap tabah ketika dihimpit keadaan yang menguras batin. Pa, terima kasih atas banyaknya kasih sayang serta materi yang tidak pernah kurang engkau berikan, atas doa dan kalimat semangat yang kerap kali ku dengar mengalun ditelingaku. Tetaplah ada, dan berbanggalah dalam setiap pencapaiuku, hiduplah lebih lama lagi. Doa baik untuk Papa, selalu.
11. Teruntuk pintu surgaku, Ibunda Sukini tercinta, seseorang yang telah melahirkan saya 22 tahun yang lalu. Sosok yang selalu melangitkan doa-doa baik dalam setiap perjalananku hingga berhasil membuatku menyelesaikan skripsi ini. Aku ingin mempunyai jiwa pemaaf seperti dirinya, perilah menjalani banyak hal yang sukar diterima. Aku akan tetap berdiri demi Mama, yang sampai akhir tidak pernah berhenti mendoakan kebahagiaanku. Semoga semesta tidak pernah bosan mendengar untaian indah disetiap bait doanya. Ma, terima kasih telah menjadi penguat dan pengingat paling hebat. Selalu temani aku diperjalanan panjang ini, ya. Doa baik untuk Mama, selalu.
12. Kedua keluarga besar Alm Darma Syaari dan Alm Martowiyono, yang selalu memberikan doa-doa baik dan semangat bagi penulis.
13. Sepupu sekaligus rekan saya dari kecil hingga beranjak dewasa, Putri Kharisma Dewi. Terima kasih untuk semuanya, untuk setiap kata penyemangat, untuk setiap canda pada momen yang penuh tawa maupun tantangan. Terima kasih telah menjadi rekan yang menemani penulis dari

awal perkuliahan sampai skripsi ini selesai. Mari selalu bertumbuh bersama, sekarang, hingga nanti.

14. Sahabat saya, Rizqi Nurul Khafidhoh yang selalu menemani setiap langkah dalam perjalanan ini. Empat tahun yang penuh cerita dan momen-momen sederhana yang tetap kita ingat. Terima kasih atas banyaknya kontribusi yang membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi, yang siap menjadi pendengar yang baik dan sumber semangat yang tidak pernah habis. Terima kasih atas setiap waktu dan petualangan hebat yang kita lalui bersama selama masa perkuliahan. Banyak hal yang tidak bisa terulang dan nantinya akan dirindukan dimasa depan. Nanti, jangan saling melupa, ya.
15. Nadin Amizah, yang sudah membuat lirik lagu yang begitu mendalam dalam setiap baitnya, karena setiap nada yang dilantunkan adalah pengingat bahwa impian harus terus diperjuangkan. Seperti kata Nadin, "*pada akhirnya ini semua hanyalah permulaan.*" Awal dari sebuah perjalanan panjang aku, kamu, kita semua di bumi.
16. Kepada teman-teman angkatan saya, terkhusus pada seluruh keluarga besar Prodi Perbankan Syariah angkatan 2020 yang senantiasa memberikan semangat serta motivasi.
17. Kepada teman-teman KKN 111 Jetis UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan doa serta dukungan.
18. Kepada semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.
19. Dan yang ter-spesial, diriku sendiri. Diperjalanan kisahku yang panjang, dimana lelah, ragu dan asa bersatu. Meski badai kerap datang dengan langkah yang tertatih, aku tetap akan sampai. Terima kasih untukku, yang selalu mencari arah sebuah cahaya meski gelap berusaha menelan langkah kecilkku, untuk malam-malam panjang yang penuh resah dan pagi yang harus tetap melangkah, juga tetap bertahan dimusim-musim yang penuh gundah. Kini, aku berdiri disini dengan kelopak yang penuh warna, menghadap

dunia dengan penuh kebanggaan. Untuk diriku, aku bangga karena kau adalah bunga yang tidak pernah layu.

Terima kasih kepada semua pihak-pihak yang sudah memberi bantuannya semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan, Aamiin. Penulis memahami bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan. Dengan demikian, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca untuk memperbaiki segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 01 Desember 2024



Nadia Bunga Rahmah Aulia
NIM. 20108020064



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIK UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xv
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
C. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Pembahasan	11
BAB II	13
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Kajian Pustaka	31
C. Kerangka Berpikir	37
D. Pengembangan Hipotesis	38
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42

A. Jenis dan Desain Penelitian.....	42
B. Populasi dan Sampel	42
C. Metode Pengumpulan Data.....	43
D. Teknik Pengumpulan Data.....	44
E. Definisi Operasional Variabel.....	45
F. Teknik Analisis Data.....	48
BAB IV	54
HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
B. Hasil Analisis Data.....	60
C. Pembahasan.....	70
BAB V.....	75
PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Keterbatasan Penelitian.....	75
C. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Pustaka	32
Tabel 3.1 Skala Likert.....	45
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Melalui Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Konvergen	62
Tabel 4.7 Uji Validitas Diskriminan menggunakan <i>Cross Loading</i>	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji R-Square.....	67
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>F-Square</i>	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis.....	68
Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis.....	69

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1 Hasil Uji Outer Model.....	61
Gambar 4.2 Uji Inner Model.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pernyataan Kuesioner Penelitian	xxii
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden	xxv
Lampiran 3. <i>Outer Model</i>	xxx
Lampiran 4. Validitas Konvergen.....	xxx
Lampiran 5. Cross Loading	xxxii
Lampiran 6. Uji Reabilitas.....	xxxiii
Lampiran 7. <i>Inner Model</i>	xxxiii
Lampiran 8. <i>R-Square</i>	xxxiii
Lampiran 9. <i>F-Square</i>	xxxiv
Lampiran 10. Uji Hipotesis	xxxiv
Lampiran 11. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	xxxv
Lampiran 12. Curriculum Vitae (CV)	xxxvi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPD DIY Syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan model analisis PLS-SEM yang menggunakan alat analisis SmartPLS 4.0. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan BPD DIY Syariah Cabang Jl. Magelang, dengan sampel 35 orang responden dan menggunakan metode pengambilan sampel yaitu teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPD DIY Syariah. Disiplin kerja, disisi lain, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BPD DIY Syariah.

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



ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style, work discipline, and compensation on employee job satisfaction at BPD DIY Syariah. This research uses quantitative methods and uses a PLS-SEM analysis model using the SmartPLS 4.0 analysis tool. This research involved all BPD DIY Syariah Branch Jl. Magelang employees, with a sample of 35 respondents and used a sampling method, namely simple random sampling technique. The research results show that leadership style and compensation have a positive and significant influence on employee job satisfaction at BPD DIY Syariah. Work discipline, on the other hand, does not have a significant influence on employee job satisfaction at BPD DIY Syariah.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Compensation, Job Satisfaction.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini, dunia kerja Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif untuk bersaing dalam pasar bisnis domestik dan internasional. Oleh karena itu, untuk menghadapi perkembangan dan persaingan global saat ini dan di masa mendatang, diperlukan tenaga kerja yang memiliki keahlian profesional yang berkualitas. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah cara terbaik untuk mengidentifikasi perusahaan yang baik. Mengelola sumber daya manusia adalah tantangan bagi perusahaan karena melibatkan banyak sistem, seperti pemimpin, karyawan, dan stakeholder (Rahman, 2024). Untuk menjadikan SDM yang bagus serta sejalan terhadap target perindustrian, perusahaan dapat melakukan beberapa hal. Ini termasuk gaya kepemimpinan yang baik, kedisiplinan satu sama lain, kompensasi langsung dan tidak langsung, dan kepuasan karyawan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, kepuasan kerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi tinggi, loyalitas, serta komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti tingkat absensi yang tinggi, penurunan produktivitas, hingga turnover yang meningkat (Robbins & Judge, 2016). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kesuksesan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi kerja tinggi, menunjukkan kinerja baik dan memiliki tingkat absensi rendah (Khan et al., 2018).

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Seperti individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologi yang akan menyebabkan frustrasi (Mukhtar, 2019). Karyawan seperti ini akan sering melamun, semangat kerja yang rendah, cepat bosan dan lelah, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang karyawan akan berupaya semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, yang akhirnya akan menghasilkan kualitas pelayanan yang tinggi dan pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Azhar et al (2020) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan persoalan individu, dan setiap karyawan mempunyai taraf kepuasan yang bervariasi tergantung metode serta semangat yang ada pada dirinya. Aspek tersebut dikarenakan terdapatnya perbandingan individu antar pekerja. Pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kehadiran, turnover, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah.

Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan meliputi gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang harmonis. Menurut Goleman (2017), gaya kepemimpinan yang adaptif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan kepemimpinan yang otoriter cenderung menimbulkan tekanan dan ketidakpuasan. Gaya kepemimpinan termasuk metode sesosok pimpinan

ketika menunjukan pegawainya secara tidak langsung dalam bekerja (Setiawan and Mujiati, 2016).

Semua pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda dari satu pemimpin ke pemimpin lainnya, dan tidak perlu satu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dari yang lain. Gaya kepemimpinan dengan langsung ataupun sebaliknya menunjukkan kepercayaan sesosok pimpinan akan kesanggupan pegawainya (Herawati, 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif berperan besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Kepemimpinan yang komunikatif, suportif, dan visioner mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut penelitian Pasaribu et al. (2020), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun secara parsial hasilnya dapat bervariasi. Gaya kepemimpinan yang tepat membantu karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan (Pasaribu et al., 2020).

Maknanya gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap maupun metode yang merupakan buah perpaduan antara filosofi, kemampuan, karakter, dan tindakan. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat, karyawan akan menghargai pekerjaannya dan senang berkontribusi. Kepuasan kerja merupakan tanggapan menyenangkan bawahan terhadap berbagai aspek pekerjaan, dan inilah inti dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul ketika pegawai memandang pekerjaannya. Untuk meningkatkan kehidupan organisasi, kepuasan karyawan sangat penting. Hal ini disebabkan oleh keyakinan bahwa jika pekerja berasumsi puas akan kinerjanya, pegawai akan semakin semangat agar melakukan lebih banyak tugas, semakin disiplin, lebih produktif, dan lebih banyak mengikuti aturan kerja (Sinollah et al, 2021).

Selain itu, disiplin kerja juga menjadi penentu dalam mencapai kepuasan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Studi yang dilakukan oleh

Supriyanto & Darmawan (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang konsisten dan terstruktur dapat menciptakan suasana kerja yang tertib, sehingga memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Disiplin yang baik mencerminkan tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Penelitian oleh Haris dan Ningsih (2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan bersama kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, secara parsial, disiplin kerja dapat memiliki pengaruh negatif dalam situasi tertentu.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja harus seimbang agar tidak menciptakan tekanan berlebih pada karyawan (Haris & Ningsih, 2023). Tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan padanya tercermin dari disiplin kerjanya. Hal ini menanamkan semangat untuk bekerja, yang pada gilirannya dapat membawa kesuksesan bagi perusahaan, personel, dan organisasi. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. (Ramadya et al., 2016).

Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, juga menjadi aspek yang tidak kalah penting. Kompensasi yang adil dan kompetitif merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Rizki et al. (2020) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan rasa puas dan mendorong mereka untuk berkontribusi lebih bagi perusahaan. Kompensasi juga memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif membantu karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Penelitian oleh Sinollah dan Ubaitulloh (2021) mengungkapkan bahwa meskipun kompensasi adalah salah satu faktor yang diharapkan meningkatkan kepuasan kerja, ada konteks di mana kompensasi saja tidak cukup signifikan jika tidak diiringi oleh faktor lainnya, seperti pengakuan

dan kesempatan pengembangan karier. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja bersifat multifaktorial dan memerlukan pendekatan yang holistik (Sinollah & Ubaitulloh, 2021).

Kompensasi ini biasanya berupa nilai positif atau kepuasan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas yang sulit bagi karyawan tersebut. Imbalan eksternal meliputi imbalan langsung, imbalan tidak langsung, serta imbalan non-moneter. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, upah lembur, bonus kinerja, dan tunjangan. Saat ini, kompensasi tidak langsung mencakup jaminan sosial, asuransi, pensiun, tunjangan hari tua, cuti kerja, liburan, serta pelatihan. Imbalan bukan uang merupakan kepuasan yang diperoleh pekerja melalui produktifitasnya maupun sosial psikologis maupun kawasan ditempat mereka bertugas. Kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi. Jika karyawan menerima kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa puas (Shinollah & Ubaitulloh, 2021).

Program kompensasi biasanya ditujukan bagi kepentingan perusahaan, karyawan, masyarakat, serta pemerintah. Untuk mencapai tujuan ini dan menjamin kepuasan seluruh pemangku kepentingan, program kompensasi harus dikembangkan dengan mempertimbangkan undang-undang ketenagakerjaan, prinsip yang adil dan masuk akal, dan konsistensi internal dan eksternal. Kepuasan kerja, menurut Martoyo dalam Sinollah & Ubaitulloh (2021), adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja, baik yang didapati ataupun belum didapati, dari buah balas jasa kerja organisasi serta hasil balas jasa yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Salah satu komponen penting dalam kehidupan profesional seseorang adalah tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Produktivitas berkorelasi dengan kebahagiaan kerja bagi organisasi, dan kepuasan kebutuhan berkorelasi dengan kepuasan kerja bagi masyarakat. Usia, kesehatan, kepribadian, ekspektasi, ikatan keluarga, dan sudut pandang masyarakat merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja, peluang waktu luang, serikat pekerja, kebebasan politik,

dan hubungan dengan masyarakat (Purnomo & Cholil, 2010). Hal ini menyangkut upah, pengawasan, kondisi kerja, kemajuan karir, gaji, interaksi sosial, penyelesaian konflik, dan keadilan juga disertakan. Karena telah terbukti mempunyai dampak positif yang besar terhadap kepentingan masyarakat serta komunitas bisnis dan masyarakat pada umumnya, kepuasan kerja merupakan topik yang sangat menarik dan penting.

Karyawan adalah sebuah elemen penting dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Bisnis tidak dapat berjalan dengan baik apabila tidak ada karyawan. Setiap pekerja diharapkan selalu melakukan pekerjaan dengan baik. Harapan dan kebutuhan karyawan terhadap pemimpin instansi sangat memengaruhi perilaku kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi perilaku kerja mereka. Meskipun masing-masing karyawan mungkin tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama, kinerja karyawan dalam organisasi dapat menunjukkan tingkat kepuasan tersebut (Sinollah & Ubaitulloh, 2021). Seorang pemimpin harus melakukan hal-hal agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Inilah alasan mengapa penghargaan harus diberikan kepada karyawan karena mereka adalah sumber energi fisik dan mental.

Harapan dan kebutuhan karyawan terhadap pemimpin instansi sangat memengaruhi perilaku kerja mereka. Kepuasan kerja karyawan sangat memengaruhi perilaku kerja mereka. Meskipun masing-masing karyawan mungkin tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama, kinerja karyawan dalam organisasi dapat menunjukkan tingkat kepuasan tersebut (Sinollah & Ubaitulloh, 2021). Seorang pemimpin harus melakukan hal-hal agar karyawan merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Inilah alasan mengapa penghargaan harus diberikan kepada karyawan karena mereka adalah sumber energi fisik dan mental. Program kompensasi biasanya ditujukan bagi kepentingan perusahaan, karyawan, masyarakat, serta pemerintah.

Untuk mencapai tujuan ini dan menjamin kepuasan seluruh pemangku kepentingan, program kompensasi harus dikembangkan dengan mempertimbangkan undang-undang ketenagakerjaan, prinsip yang adil dan masuk akal, dan konsistensi internal dan eksternal. Kepuasan kerja, menurut Martoyo dalam Sinollah (2021), adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja, baik yang didapati ataupun belum didapati, dari buah balas jasa kerja organisasi serta hasil balas jasa yang memang dikehendaki dari pekerja tersebut. Salah satu komponen penting dalam kehidupan profesional seseorang adalah tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka.

Melalui kombinasi ketiga faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi peningkatan kepuasan kerja, serta memperkaya kajian akademik mengenai manajemen sumber daya manusia. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja bersifat kompleks dan bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik karyawannya. Organisasi yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya perlu memperhatikan bagaimana ketiga faktor ini diterapkan secara efektif. Dengan menciptakan gaya kepemimpinan yang baik, mendukung disiplin kerja yang seimbang, serta memberikan kompensasi yang adil, organisasi dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal sekaligus meningkatkan loyalitas mereka.

Transformasi digital yang terjadi saat ini tidak hanya sekedar memindahkan layanan perbankan tradisional ke dunia digital. Namun lebih dari itu, proses transformasi digital menawarkan berbagai peluang perubahan dan inovasi di dalam bank, mulai dari struktur organisasi, cara kerja, proses, dan model bisnis agar selaras dengan strategi yang diterapkan. Seluruh komponen Bank BPD DIY terus berupaya menghadirkan

perubahan dan inovasi menjadi lebih baik lagi di segala bidang. Bank Pembangunan Daerah Khusus Yogyakarta (Bank BPD DIY Syariah) menjadi salah satu contoh bank syariah yang mampu mempertahankan kinerja baik, terbukti dengan berhasil meraih dua penghargaan bergengsi di Infobank 13th Shariah Awards 2024. Penghargaan yang diraih adalah Golden Champion kategori Entitas Perbankan Syariah untuk “Outstanding Financial Performance” selama sembilan tahun berturut-turut (2015-2023) dan Penghargaan Khusus untuk “Most Efficient Entity in Sharia Banking Business” juga diberikan (Infobank, 2024).

Bank BPD DIY berhak mendapat peringkat sangat baik berdasarkan peringkat Tinjauan Kinerja Keuangan Biro Infobank (birI) tahun 2022. Menurut Infobank, kinerja keuangan seluruh elemen Bank BPD DIY pada akhir tahun 2022 akan sangat positif (Infobank, 2022). Akhir tahun pada 1999, bertepatan dengan diresmikannya UU Perbankan, bermunculan bank umum syariah serta bank umum yang menyediakan unit usaha syariah. Dari Bank Muamalat Indonesia (BMI) berdiri menjadi bank syariah pertama yaitu di periode 1992, operasional perbankan syariah secara nasional saat ini berkembang pesat, menurut data BI tiap 30 Mei 2007. Pelakunya terdiri dari 3 Bank Umum Syariah (BUS). Di antaranya Bank Muamalat, Bank Syariah Mandiri, 23 Unit Usaha Syariah (UUS), serta 106 Bank Daerah Syariah (BPRS). Aset yang dikelola Bank Syariah Nasional berjumlah Rp 29 triliun per Mei 2007 (Fitria, 2015).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam penelitian yang akan datang dan penelitian sebelumnya, atau disebut *research gap*. Perbedaan ini terkait dengan variabel, objek, metode, populasi, dan sampel yang digunakan. Pada penelitian ini, kepuasan kerja (Y) merupakan variabel dependen, bersama dengan tiga variabel independen yaitu meliputi gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3). Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra (2014) menggunakan gaya kepemimpinan situasional (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel intervening, dan motivasi kerja (Y1). Selanjutnya, ada

perbedaan dalam subjek penelitian: subjek penelitian ini adalah karyawan BPD DIY Syariah, sedangkan subjek penelitian sebelumnya adalah karyawan PT Bank OCBC NISP. Salah satu perbedaan lain adalah metode penelitian yang dipakai. Studi Putra (2014) memakai metode analisis jalur menggunakan bantuan program SPSS versi 21 untuk mengevaluasi pengaruh mediasi, uji sobel juga digunakan. Selanjutnya, ada perbedaan antara populasi yang dipakai dalam penelitian ini dan sampel yang dipakai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BPD DIY Syariah Cabang Jl. Magelang, dan teknik pengambilan sampelnya adalah *non-probability* dengan jenis *simple random sampling*. Sebaliknya, sampel dalam penelitian sebelumnya adalah seluruh karyawan, dan metode pengambilan sampelnya adalah *simple random sampling*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Bank BPD DIY Syariah sebagai objek penelitian. Dimana kantor kerjanya berlokasi di Jl. Magelang No.Km 5,5, Kutu Tegal, Sinduadi, Kec. Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55284. Bank tersebut menjadi salah satu UUS (Unit Usaha Syariah) yang berada di Yogyakarta yang merupakan cabang dari kantor pusat Bank BPD DIY di Yogyakarta. Bank BPD DIY Syariah terus mengembangkan produk dan layanan perbankan digital yang mudah, efisien, dan aman untuk memenuhi kebutuhan transaksi nasabah.

Berdasarkan penelitian yang ada, Bank BPD DIY Syariah memang memiliki beberapa permasalahan terkait kepuasan kerja karyawan. Permasalahan tersebut meliputi pengaruh gaya kepemimpinan yang belum optimal, tingkat disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, serta kompensasi yang dinilai belum sepenuhnya memenuhi harapan karyawan. Faktor-faktor ini secara langsung atau tidak langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian mengenai Bank BPD DIY Syariah menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Menurut Isnaini Suwondo (2021), disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kompensasi memiliki hubungan positif yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Isnaini Suwondo (2021) mendukung adanya pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja di BPD DIY Syariah. Hal ini menunjukkan bahwa permasalahan dalam gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan terkait gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank BPD DIY Syariah, peneliti memutuskan untuk mengangkat judul penelitian **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan?
3. Apakah Kompensasi dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2. Untuk menguji apakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk menguji apakah pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan melakukan studi ini diinginkan mampu menyajikan manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Dari studi ini diinginkan mampu menambah wawasan serta informasi dalam kajian tentang pengaruh sistem gaya kepemimpinan serta disiplin kerja, pada kepuasan kinerja karyawan secara kompensasi menjadi variabel mediating.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bacaan supaya bisa memperluas wawasan serta pengetahuan terkait bagaimana pengaruh sistem gaya kepemimpinan serta disiplin kerja dalam sektor perbankan, terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu penelitian ini dapat memberikan informasi kepada semua pihak mengenai pengaruh adanya kompensasi terhadap kerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Pada penulisan penelitian ini terdapat V (lima) Bab sistematika pembahasan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan secara umum mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi dan kepuasan kerja, juga membahas tentang kajian pustaka, kerangka berpikir serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang jenis dan desain penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang hasil analisis dari suatu penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian secara singkat dan jelas. Pada bagian ini juga terdapat rekomendasi atau saran atas kekurangan yang ada dalam penelitian sebagai bahan analisis lanjutan bagi peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Melalui hasil dari penelitian juga pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan kepada kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, dimana t-statistik sebanyak $2.243 > 1.96$. Serta nilai p-value $0.025 < 0.05$. Hingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima atau gaya kepemimpinan mempunyai dampak positif dan signifikan kepada kepuasan kerja.
2. Disiplin kerja berdampak positif serta tidak signifikan kepada kepuasan kerja karyawan Bank BPD DIY Syariah, dimana mempunyai t-statistik yakni sebesar $0.327 < 1.96$. Serta nilai p-value $0.744 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak dimana disiplin kerja tidak memiliki dampak yang signifikan kepada kepuasan kerja.
3. Kompensasi berdampak positif dan signifikan kepada kepuasan kerja pegawai Bank BPD DIY Syariah, dimana memiliki t-statistik yaitu sebesar $3.546 > 1.96$. Serta nilai p-value $0.000 < 0.05$. Hingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima atau gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan tertentu, sehingga belum mencakup variasi kondisi kerja di sektor atau lokasi lainnya

C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Saran bagi praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai serta menciptakan lingkungan kerja yang disiplin guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, pemberian kompensasi yang adil dan transparan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara menyeluruh.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti lingkungan kerja atau budaya organisasi, yang juga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja karyawan, Serta disarankan untuk memperluas jumlah responden agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation
- Agathanisa, C., & Partono Prasetio, A. (2018). Citha Agathanisa , Arif Partono Prasetio. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Indogrosir Samarinda. *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*, 1(4), 308–319.
- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. jasaraharja putra cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1).
- Aini, N., & Budi, S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Dana Mandiri Sejahtera Cabang Sepatan. In *Jurnal Disrupsi Bisnis* (Vol. 3, Issue 3).
- Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global (PT.GM). 3(2). <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Ambarwati, N. (2015). Gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. *Jurnal Akuntansi AKUNESA*, 3(3), 1-25.
- Analisis Determinan Komitmen, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta. Diperoleh dari e-journal.lp2m.uinjambi.ac.id
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Syntax Imperatif: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Ariyanti, S., Andika, F., & Anjasmara, D.P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus PT. PLN Rayon Majalaya). XV(1), 11–20.

- Aulia, V. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *JMPP*, 4(1).
- Ayu, N., Pitasari, A., & Surya Perdhana, M. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. In Diponegoro *Journal Of Management* (Vol. 7, Issue 4). <http://ejournal-S1.undip.ac.id/index.php/management>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Vol. 4, Issue 1). <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Azhari, Z., Resmawan, E., Ikhsan, M., Publik, M. A., & Terbuka, U. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Ekonomi*, 23(2),187–193.<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUM EKONOMI>
- Daroji, A. (2023). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v10i1.37361>
- Diantari, I. A. P. S., & Yuniari, N. M. (2012). Pengaruh gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada pt bank tabungan negara (persero), tbk cabang Denpasar (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Dinamika Bahari*, 7(2), 1740-1745.
- Dunggio, M., Chusnah, C., Sukatmajaya, A., & Maulidiya, A. (2022). Peran Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 5(01), 96-110.
- Eriska, L., Sitepu, B., Akbar, A., & Gultom, P. (2024). Asset : Jurnal Manajemen dan Bisnis Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Muhammadiyah Ponorogo*, 7(1),23–387. <http://journal.umpo.ac.id/index.php/asset>

- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)*, 11(02), 48-59.
- Fahmi. (2013). Pengantar Manajemen. Bandung : Alfabeta
- Gilbert, J., Eka, A., & Limanto, S. (2022). Faktor-faktor motivasi pekerja pada usaha jasa konstruksi berdasarkan teori herzberg. *Jurnal Dimensi Pratama Teknik Sipil*, 11(1).
- Goleman, D. (2017). Kecerdasan Emosional. Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Harahap, M., Sulardiono, B., & Suprpto, D. (2018). Analisis tingkat kematangan gonad teripang keling (*holothuria atra*) di perairan menjangkan kecil, karimunjava. *Management of Aquatic Resources Journal (MAQUARES)*, 7(3).
- Haris, A., & Ningsih, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Nusantara Sakti (NS) Unaaha. *Gudang Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1), 40-50. Diakses dari <https://gudangjurnal.com/index.php/gjmi/article/download/40/39>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/Bisnis>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1-14.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia pada PT Bhummyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13-22.

- Irawati, R. (2018). Etowa Packaging Indonesia. In *Journal of Applied Business Administration* (Vol. 2, Issue 1).
- Khan, A., Khan, M., & Bashir, S. (2018). Impact of Leadership Style on Employee Job Satisfaction. *Journal of Business and Economic Studies*, 4(1).
- Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D.
- Meitiana, M. (2017). Perilaku Pembelian Konsumen: Sebuah Tinjauan Literatur Theory of Planned Behavior. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13, 16. <https://doi.org/10.21067/jem.v13i1.1762>
- Mellasanti, A., & Ingsih, K. (2016). Kompensasi Sebagai Penentu Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 47-59. <http://www.jpbe.dinus.ac.id>
- Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4).
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122. <http://puslit.petra.ac.id/journals/management/>
- Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.
- Nuril, F., Bambang, A., & Susilo, S. H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Penelitian pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk. Kantor Cabang Blitar). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol* (Vol. 14, Issue 1).
- Oktaviani, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1).
- Pasaribu, D., Siahaan, R., & Sudirjo, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal*

- Riset dan Bisnis*, 9(3), 243-256. Diakses dari <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/4293>.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi dan Manajemen* (Vol. 18, Issue 01)
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA: Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Pratama, C. Y., & Psikologi, J. (2012). *Journal of Social and Industrial Psychology* Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kepuasan Kerja *Info Artikel*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip>
- Purwanto, E., Arisanti, D., Hanna Ester Kallangi STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya, M., & Perak Barat, J. (2024). Studi kasus pada Karyawan PT. PDS Unit Kerja Rumah Sakit PHC Surabaya. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JUTRANIS)* (Vol. 01, Issue 01).
- Putra, S. B., & Yuniawan, A. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada PT Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Rahman, A., Sari, V. N., & Sari, M. W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Sijunjung. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 262-274. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.3034>
- Rajak, M. A., Surya, J. L., No, K., & Selatan Banten, P. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tangerang Prodi Magister Manajemen & Forkamma Unpam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 4(3), 251–261.

- Ramadya, W. A., Hadi, S. P., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bagian service departement pada PT Astra International, Tbk-Daihatsu Branch Office Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(4), 405-417.
- Rigdon, E. E., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2017). On Comparisons of Variance-based Structural Equation Modeling Methods. *Marketing Intelligence & Planning*, 35(5).
- Rizki, A. R., et al. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Penerbit Salemba Empat.
- Rumangkit, S. (2016). Analisis Teori Herzberg Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta (Issue 2).
- Saraswati, Y. D., Nugraheni, R., & Manajemen, J. (2014). Preferensi Faktor-Faktor Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Demak. *Diponegoro Journal Of Management*, 3(3), 1–7. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Sari, I. G. A. N. K., Mendra, I. W., & Harwathy, T. I. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Pusaka Bali Persada. *EMAS*, 3(8), 81-90.
- Setiawan , Toni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas*. Platinum.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Prima Ekonomika*, 9(1).
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinollah, & Muhammad Ubaitulloh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 79–88. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v6i2.778>

- Sinollah, M., & Ubaitulloh, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan se-Malang Raya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 189-198. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/371865-none-c00b6eb2.pdf>
- Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Bisnis, cetakan ketujuh, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2017 “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D”, Bandung, Penerbit CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. In Proceeding of International Conference Sustainable Competitive Advantage (Vol. 8, No. 1).
- Sunyoto, Danang, 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta
- Supriyanto, A., & Darmawan, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV. Andi Offset.
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervenng Pada Pt Rakha Gustiawan.
- Suwondo, I. (2021). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.
- Tarlis, A., Al Dinsaadi, M., & Dayyan, M. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank X Cabang Y The Influence Of Leadership Style On Employee Performance In Bank X Branch Y. *Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2(1).
- Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. CV. Pustaka Setia.

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2) <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wedadjati, R. S., & Helmi, S. (2022). Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's Two Factors Motivation Theory. *MBIA*, 21(3), 246-262. <https://Bagan-Penjelasan-Teori-Motivasi-Herzberg-e1440646257345.png>
- Wibowo. (2013). Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanto, T, & Setyawasih, R. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Optimal : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 111.
- Yudanegara, A., Dayona, G., & Mega Pratiwi, F. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Foresight Global Cabang Bandung. *Jurnal-Inaba.Hol.Es*, 16(1).

