

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja pada PT. Rajawali 1 Unit PG.Krebet Baru

Risky Abidah El Anisa *)

Pardiman **)

Rahmawati *)**

Email : riskyjanisa2001@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and determine the influence of Leadership and Incentives on Work Discipline at PT. Rajawali 1 unit PG. Krebet Baru. The population of this study are permanent employees at PT. Rajawali 1 unit PG. New Krebet. This research is a type of quantitative research. The method used is multiple linear regression. The sampling technique used is purposive sampling, with the calculation results of 73 samples. To solve the problems in this study using SPSS with the help of validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results in this study partially show that Leadership and Incentives have an effect on Work Discipline. All independent variables simultaneously influence Work Discipline.

Keywords: Leadership, Incentives, Work Discipline.

Pendahuluan

Latar Belakang

Organisasi merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Tanpa disadari sebagian waktu kita dihabiskan sebagai anggota dari sebuah organisasi perguruan tinggi, sosial, kerja ataupun yang lainnya. Organisasi didirikan karena sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan secara perorangan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang salah satunya adalah peningkatan kinerja/produktivitas dan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Penerapan strategi dalam perusahaan salah satunya dapat melalui pembentukan budaya organisasi yang tepat di perusahaan. Budaya organisasi antara satu perusahaan dengan perusahaan lain pasti berbeda, salah satunya disebabkan adanya perbedaan sektor kerja perusahaan.

Pada dasarnya disiplin kerja Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003:291).

Selanjutnya, hal yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja perusahaan yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengendalikan pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain. Tujuan kepemimpinan adalah membantu orang untuk menegakkan kembali, mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka, (Amanah, 2011).

Selain kepemimpinan ada juga hal yang tak kalah penting yang harus diperhatikan, yaitu insentif. Siagian (2001:268) mengatakan sistem insentif guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari

sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan insentif sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. Penelitian ini bermanfaat sebagai pertimbangan kepada perusahaan terutama bagian sumber daya manusia dalam mengambil keputusan dan evaluasi kinerja perusahaan. Penelitian ini bisa bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemikiran dalam ilmu pengetahuan, penalaran dan pengembangan karya tulis ilmiah.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketersediaan dan kesadaran seseorang dalam melakukan pekerjaan serta kebijakan atas norma dan aturan yang berlaku (Sinambela, 2016). Fahmi (2017:75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja merupakan kesadaran diri dari setiap karyawan untuk menaati tata tertib dan aturan yang berlaku agar dapat mencapai tujuan perusahaan. (Sinambela, 2016) mengemukakan yang termasuk indikator disiplin kerja yaitu (1) kehadiran pegawai setiap hari (2) ketepatan jam kerja (3) mengenakan pakaian kerja (4) ketaatan karyawan terhadap peraturan..

Kepemimpinan

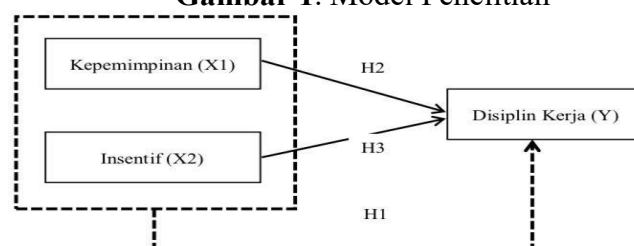
Edy Sutrisno (2009:213) menjelaskan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama (Widakdo et al, 2022). Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, meinsentif, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Edy Sutrisno (2009:213) mengemukakan yang termasuk indikator kepemimpinan yaitu (1) ketegasan (2) tanggung jawab (3) konsisten (4) tidak pandang bulu. **Insentif**

Mangkunegara (2011), insentif kerja adalah suatu penghargaan berupa uang yang diberi pemimpin untuk karyawan dengan maksud agar motivasi kerja mereka semakin tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Manik dan Syafrina (2018) dalam mencapai tujuan organisasi peran insentif ialah sebagai motivasi yang berwujud uang maupun materi lainnya dan pemberiannya dilakukan pimpinan pada karyawan agar bisa mendorong semangat kerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan pemberian upah diluar gaji, insentif diberikan kepada karyawan yang memberikan kontribusi lebih dan memiliki prestasi kerja pada perusahaan. Suwatno dan Priasan (2011:235) mengemukakan yang termasuk indikator insentif yaitu (1) keadilan (2) besarnya insentif (3) keragaman insentif.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian yaitu

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis Penelitian

H1 : Kepemimpinan dan insentif berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja. H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.
 H3 : Insentif produk berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah diteliti. Berdasarkan tujuan dari penelitian tersebut maka jenis penelitian ini, yaitu jenis penelitian kuantitatif. “Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis yang menggunakan statistik” (Sugiyono 2019:16). Dalam penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, menganalisis data dan pengujian hipotesis.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2013) mengartikan populasi yaitu suatu objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan tetap pada PT. Rajawali 1 unit PG Krebet Baru yang berjumlah 267 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan kriteria tertentu (Sugiyono, 2018:138). Total sampel yang akan diambil berjumlah 267 karyawan. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan tetap PT. Rajawali 1 Unit PG Krebet Baru. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin (Darmawan, 2013).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Tabel <i>Corelation</i>	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	Y1	0,307	0,2303	Valid
	Y2	0,665	0,2303	Valid
	Y3	0,770	0,2303	Valid
	Y4	0,761	0,2303	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0,805	0,2303	Valid
	X1.2	0,779	0,2303	Valid
	X1.3	0,748	0,2303	Valid
	X1.4	0,438	0,2303	Valid
Insentif	X2.1	0,820	0,2303	Valid
	X2.2	0,798	0,2303	Valid
	X2.3	0,853	0,2303	Valid

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan dari hasil tabel 1 dapat dinyatakan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan insentif memiliki nilai r hitung $>$ r tabel yaitu 0,2303. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Y (Disiplin Kerja)	0,854	Reliabel
2	X1 (Kepemimpinan)	0,762	Reliabel
3	X2 (Insentif)	0,747	Reliabel

Jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka uji reliabilitas dianggap berhasil. Konsekuensi dari penghitungan variabel disiplin kerja (Y) $0,854 \geq 0,60$, kepemimpinan $0,762 \geq 0,60$ dan insentif $0,0747 \geq 0,60$. Jadi dapat dikatakan bahwa informasi tersebut menyelesaikan penilaian kualitas yang tak tergoyahkan.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56008206
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.108
	Negative	-.178
Kolmogorov-Smirnov Z		1.509
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah SPSS 2023

Uji normalitas memiliki tujuan yaitu untuk melakukan pengujian apakah dari validitas dan reliabilitas data memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan metode kalmogrov – smirnov dengan membandingkan Asymp. Sig. (2-tailed) yang memiliki nilai $0,078 > 0,05$ maka data dapat dinyatakan normal.

Uji multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,428	2,338	Bebas Multikolinieritas
X2	0,428	2,338	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data diolah dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas pada tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1. Dari data diatas dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independen pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
X1	0,936	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,822	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah dengan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai signifikan ($X1=0,936$, $X2=0,822$) > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel terikat pada penelitian ini adalah disiplin kerja (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah kepemimpinan (X1), dan insentif (X2). Model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Standardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error		
1	(Constant)	5.832	1.847	3.158	0,002
	Kepemimpinan	0,661	0,196	0,319	0,001
	Insentif	0,712	0,129	0,522	0,000

Sumber: Data Diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6 Uji regresi linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$

$$Y = 5,832 + 0,661X_1 + 0,712X_2$$

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai constan sebesar 5,832 dan koefisien dari variabel kepemimpinan sebesar 0,661, dan insentif 0,712. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai constan bernilai negatif artinya jika skor variabel di anggap tidak ada atau sama dengan 0, apabila nilai koefisien pada variabel bernilai positif dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1020.540	2	510.770	81.616	.000 ^a
Residual	607.050	70	6.258		
Total	1628.590	72			

Sumber: Data Diolah SPSS 2023

Keadaan yang harus dipenuhi untuk melewati penilaian F adalah nilai penting <0,05. Nilai signifikansi dalam penelitian ini adalah 0,00 yang menunjukkan bahwa uji F berhasil. Jadi setiap faktor bebas mempengaruhi variabel Y.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.832	1.874		3.158 .002
Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368 .001
Insentif	.712	.129	.522	5.511 .000

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil dari uji t pada tabel 6 diperoleh hasil signifikan pada masing masing, pada variabel kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 0,001, dan insentif (X2) sebesar 0,000 dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis secara parsial dapat diterima.

Koefisien Determinasi Adjusted R Square

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.792 ^a	.627	.620	2.50165

Sumber: Data Diolah SPSS 2023

Berdasarkan Uji Koefisien determinasi Adjusted R Square pada tabel 7 diperoleh hasil sebesar 0,620 atau 62% yang artinya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan insentif memberikan kontribusi sebesar 62% dan 38% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh dari kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) terhadap disiplin kerja (Y)

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) pada tabel anova lebih kecil dari taraf signifikansi. Hal tersebut dapat dilihat pada uji F yang diketahui bahwa nilai signifikan. Dapat disimpulkan bahwa secara positif dan signifikan kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti hipotesis pertama H1 di terima. kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin Kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tening (2018) yang menyatakan bahwa

kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti hubungan antara insentif dengan disiplin kerja pegawai dengan kepemimpinan sebagai variabel kontrol di Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu adalah murni. Murni disini bermakna hubungan yang dimiliki oleh variabel tersebut tidak akan berubah atau hanya memiliki perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel lain yang dinamakan variabel kontrol.

Pada tabel distribusi jawaban dengan nilai mean terbesar yaitu variabel insentif sehingga menggambarkan bahwa insentif menjadi sesuatu yang penting dan diterapkan sangat baik dalam disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. Sehingga dapat dijelaskan terkait dengan variabel dalam penelitian ini secara simultan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.

Pengaruh dari Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa secara positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti hipotesis kedua (H_2) diterima. kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Di dalam sebuah organisasi kepemimpinan, dan disiplin kerja mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi pada variabel kepemimpinan ini terjadi apabila seseorang melakukan disiplin terhadap sebuah organisasi, organisasi tersebut akan lebih baik.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Tening (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja adalah hubungan yang sifatnya satu arah dimana kepemimpinan mengalami kenaikan maka disiplin kerja juga mengalami kenaikan. Berbeda dengan Maemunah (2022) bahwa perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Maka baik tidaknya perilaku kepemimpinan tidak akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan letak objek penelitian dan responden yang berbeda maka penelitian ini menjadi penghubung dan mengisi antara penelitian terdahulu.

Pengaruh dari Insentif (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung lebih besar dari taraf signifikansi. Dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut berarti hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hal tersebut dapat diartikan apabila seseorang melakukan pekerjaan dengan disiplin yang lebih bagus akan mendapatkan suatu penghargaan berupa kenaikan jabatan dan reward dengan maksud agar memotivasi karyawan supaya kinerja mereka semakin meningkat untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyorini (2021) bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut dibuktikan dalam penelitian bahwa jika pemberian insentif meningkat, maka disiplin kerja sopir juga akan semakin meningkat Tetapi berbeda dengan penelitian dari Sari (2016) bahwa Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut disebabkan insentif akan diberikan dengan berbagai pertimbangan seperti pekerjaan tersebut melampaui target yang ditetapkan, adanya pembagian keuntungan, pencapaian prestasi, dan lain sebagainya. Maka insentif bukan merupakan faktor utama dalam menunjang dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena perbedaan letak objek penelitian dan tuntutan yang berbeda. Maka penelitian ini menjadi penghubung dan mengisi gap antara penelitian terdahulu.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penulis dapat membuktikan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Krebet Baru. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel sehingga akan menambah wawasan baru. Disarankan bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan gaya kepemimpinan dan ragam insentif untuk bisa mengoptimalkan disiplin kerja pada karyawan PT. Rajawali 1 unit PG. Krebet Baru.

Referensi

- Amanah, Dita.(2011). Pengantar Manajemen. UNIMED. Medan.
- EdySutrisno (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Kencana
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. Sondang. 2004. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2013) Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), 82. Widakdo, Sugeng, Amir Tengku Ramli, and Lidwina Sri Ardiasih. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Kabupaten Bima." SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accoslunting, Management and Business 5.3 (2022): 544-552.

Risky Abidah EL Anisa *) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Rahmawati *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma