



**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN
KERJA PADA PT. RAJAWALI 1 UNIT PG KREBET BARU**

SKRIPSI

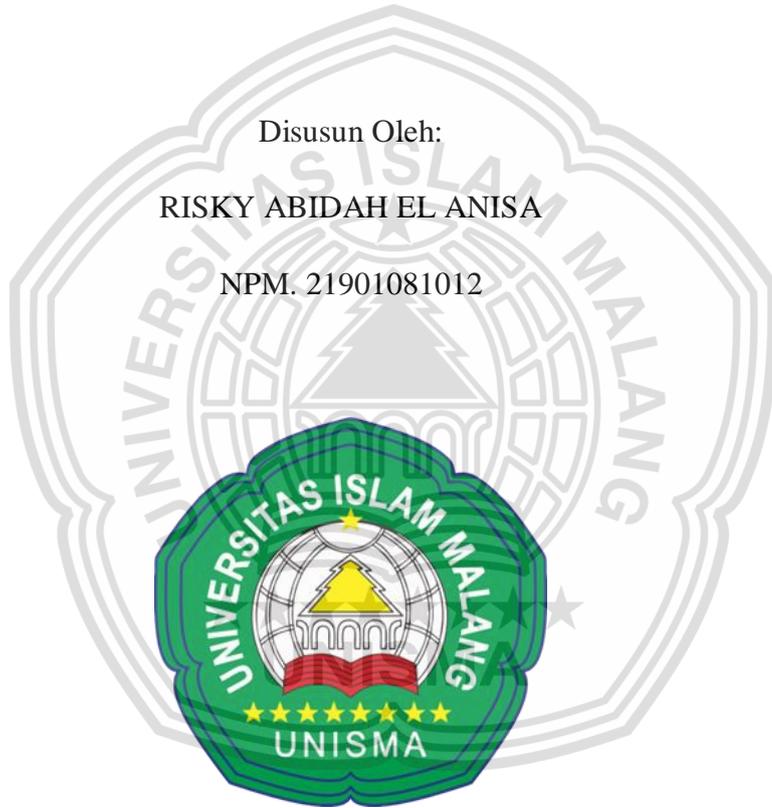
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

RISKY ABIDAH EL ANISA

NPM. 21901081012



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023



SKRIPSI

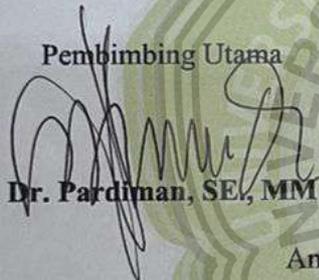
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA
PADA PT. RAJAWALI 1 UNIT PG. KREBET BARU**

Risky Abidah El Anisa
NPM : 21901081012

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada Hari/Tanggal : Senin, 7 Agustus 2023

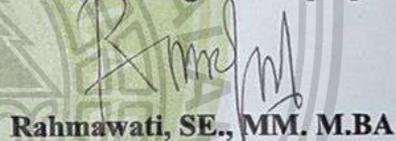
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Dr. Pardiman, SE., MM

Pembimbing Pendamping



Rahmawati, SE., MM. M.BA

Anggota Dewan Penguji Lain



Abdullah Syakur Novianto, SE., MM

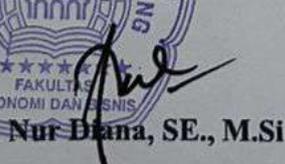
Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
guna memperoleh gelar:

SARJANA MANAJEMEN

Hari/Tanggal : Senin, 7 Agustus 2023

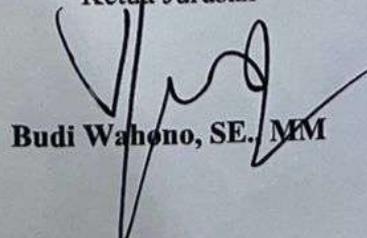


Dekan



Nur Diana, SE., M.Si

Ketua Jurusan



Budi Wahono, SE., MM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. RAJAWALI 1
UNIT PG. KREBET BARU**

SKRIPSI

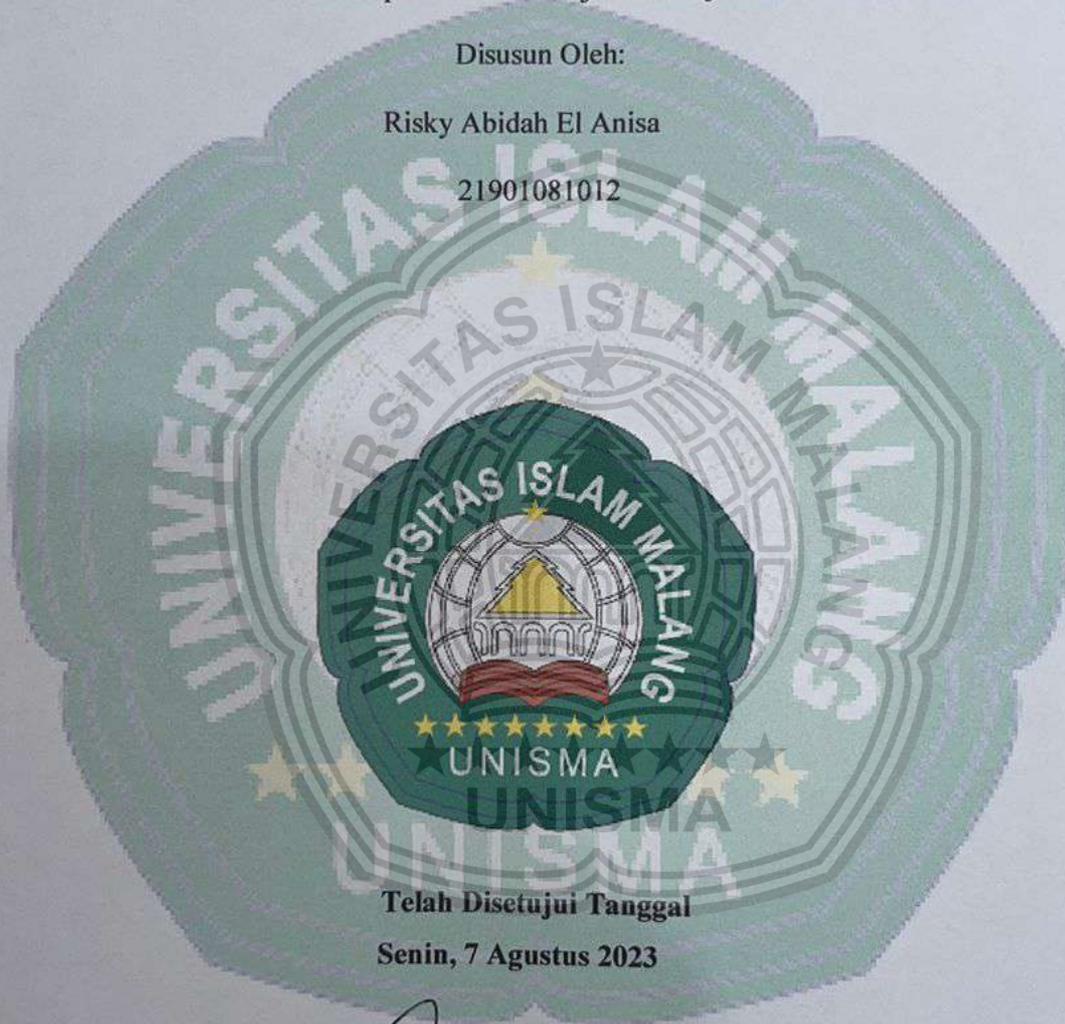
Diajukan Menjadi Salah Satu Syarat Dalam

Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Risky Abidah El Anisa

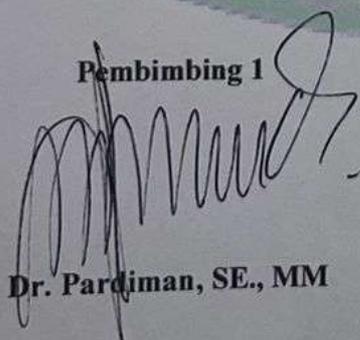
21901081012



Telah Disetujui Tanggal

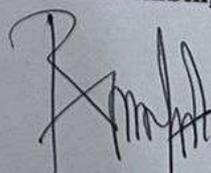
Senin, 7 Agustus 2023

Pembimbing 1



Dr. Pardiman, SE., MM

Pembimbing 2



Rahmawati, SE., MM. M.BA



UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah

STATUS : TERAKREDITASI

Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **RISKY ABIDAH EL ANISA**
NPM : **21901081012**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Rebet Baru

yang diuji pada tanggal : 07 Agustus 2023 adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasil tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan linya.

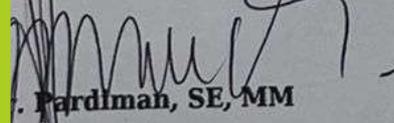
Jika saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut atas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 04 Agustus 2023
menyatakan,

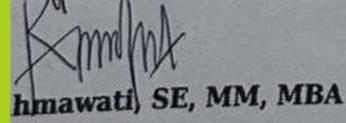


RISKY ABIDAH EL ANISA

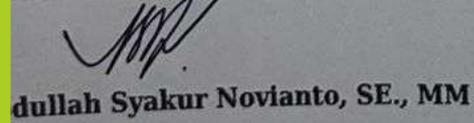
Pengantar I (Pembimbing Utama merangkap Ketua Dewan Penguji)


Pardiman, SE, MM

Pengantar II (Pembimbing merangkap Anggota Dewan Penguji)


Khumawati, SE, MM, MBA

Pengantar III (Anggota Dewan Penguji)


Abdullah Syakur Novianto, SE., MM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap : Risky Abidah El Anisa
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 11 Februari 2001
Nomor Pokok Mahasiswa : 21901081012
Nama Orang Tua : Bawon (Bapak)
Nafi' Ima Syuroiyah (Ibu)
Email : riskyjanisa2001@gmail.com
Alamat : Jl. Pahlawan Badjuri 1 No.40 Rt.002 Rw.001
Pakisaji ,Kecamatan Pakisaji, Kab.Malang, Jawa Timur

Pendidikan Formal :

1. 2005-2007 : RA Hasan Umar Pakisaji
2. 2007-2013 : SDI Wahid Hasyim Pakisaji
3. 2013-2016 : SMP Negeri 3 Kepanjen
4. 2016-2019 : SMA Negeri 1 Bululawang
5. 2019-2023 : Universitas Islam Malang

Pengalaman Kerja :

1. Magang Di PT. Gentayu Cakra Wibawa tahun 2021
2. Sales Di UD.Kian Sukses Malang Setiap Libur Semester



MOTTO

HANYA PENDIDIKAN YANG BISA MENYELAMATKAN MASA

DEPAN, TANPA PENDIDIKAN INDONESIA TAK MUNGKIN

BERTAHAN

“Saya Datang, Saya Bimbingan, Saya Revisi, Saya Wisuda”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrohim

Puji syukur Alhamdulillah saya ucapkan kepada-Mu ya Rabb Dengan Ridho-Mu karya ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Dengan nikmat-Mu pula, kau berikan orang-orang baik di sekitarku. Tak lupa, Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wasallam.

Skripsi ini kupersembahkan untuk yang menyayangi dan menghargai, sehingga hidupku bisa menjadi warna warni.

- ALLAH SWT atas nikmat karunia-Nya, ridho dan inayah-Nya sehingga dipermudah dan dilancarkan dalam pengerjaan skripsi ini.
- Kepada kedua orang tua, yakni Ayah Bawon dan Ibu Nafi’ Ima Syuroiyah yang selalu memberikan banyak pengorbanan, pengertian, dukungan, kepercayaan dan doa dengan tiada henti, sehingga penulis mendapatkan banyak motivasi untuk tetap tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas semua cinta yang ayah ibu berikan kepada penulis.
- Kepada kakakku tersayang, Rifa Royhanah El Somita dan Zaki Saifinnuha yang telah membantu adiknya dalam keriwahan mencari studi kasus dan akhirnya bisa terselesaikan skripsi saya.
- Kepada keluarga besarku, yang sudah memberikan doa, dukungan serta pengertian sehingga penulis menjadi semakin termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada Reynaldi Rakhmad Saefudin, penulis berterimakasih sebanyak-banyaknya atas semua motivasi, semangat, dukungan, perhatian, hiburan sampai dengan paksaan yang membuat penulis sadar mengenai kewajiban menyelesaikan skripsi ini. Dan sekarang penulis memiliki harapan besar untuk masa depan yang lebih baik. Pokoknya penulis sangaattt berterimakasih atas besarnya keikutsertaan dalam penyelesaian skripsi ini serta dalam suka duka bersama penulis.
- Kepada teman-teman putra putri sejagad: Papank, Habibi, Ghani, Fariq, Alfi, Vera, Salsa, Gita, Amel, Putri, Della penulis mengucapkan terima kasih banyak karena kalian semua, hidup penulis terasa bagaikan pelangi sebab banyak sekali warna yang kalian salurkan kepada penulis. Lov u gaess.
- Kepada teman-teman seperjuangan Manajemen 1, terima kasih sudah memberikan dukungan dan memberi bantuan saat penulis membutuhkannya serta semangat satu sama lain dalam mengerjakan skripsi ini.



- Kepada teman-teman seperbimbingan, penulis mengucapkan terimakasih atas segala dukungan yang diberikan satu sama lain. Sehingga kita semua bisa saling menenangkan dan semangat.
- Almamater saya.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat serta hidayah-Nya kepada penulis, dan tak lupa pula sholawat dan salam penulis panjatkan teruntuk baginda Rasul Nabi besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Rajawali 1 Unit PG. Krebet Baru”** dengan baik. Skripsi ini guna untuk memenuhi syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Dalam penulisan skripsi ini ditemui banyak kesulitan, namun berkat bantuan, dukungan, dan bimbingan serta doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik serta dengan waktu yang telah ditentukan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkaitan maupun bagi pembaca sehingga dapat memahami isi dari skripsi ini.

Dalam hal ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Bersyukur kepada ALLAH SWT atas nikmat karunianya, ridho dan inayahnya dalam pengerjaan skripsi dipermudah seta diperlancar, sholawat tetap tercurahkan kepada baginda tercinta Nabi besar MUHAMMAD SAW.
2. Bapak Prof. Dr. H. Maskuri, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Malang.
3. Ibu Nur Diana, SE.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Budi Wahono, SE., MM selaku ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang serta civitas akademika Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
5. Bapak Agus Widarko, SE., ME selaku Dosen Wali kelas Manajemen 1 2019 yang selalu memperhatikan anak mahasiswanya, sehingga kami memiliki rasa aman dan terlindungi saat berada di Unisma.
6. Bapak Dr. Padirman, SE., MM selaku dosen pembimbing satu yang telah sabar memberikan banyak masukan, motivasi serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan dalam waktu yang tepat.
7. Ibu Rahmawati, SE., MM., M. BA selaku dosen pembimbing dua yang telah sabar membimbing dan memberikan banyak masukan serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga penulis bisa menyelesaikan dalam waktu yang tepat.
8. Bapak Abdullah Syukur Novianto, SE., MM selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

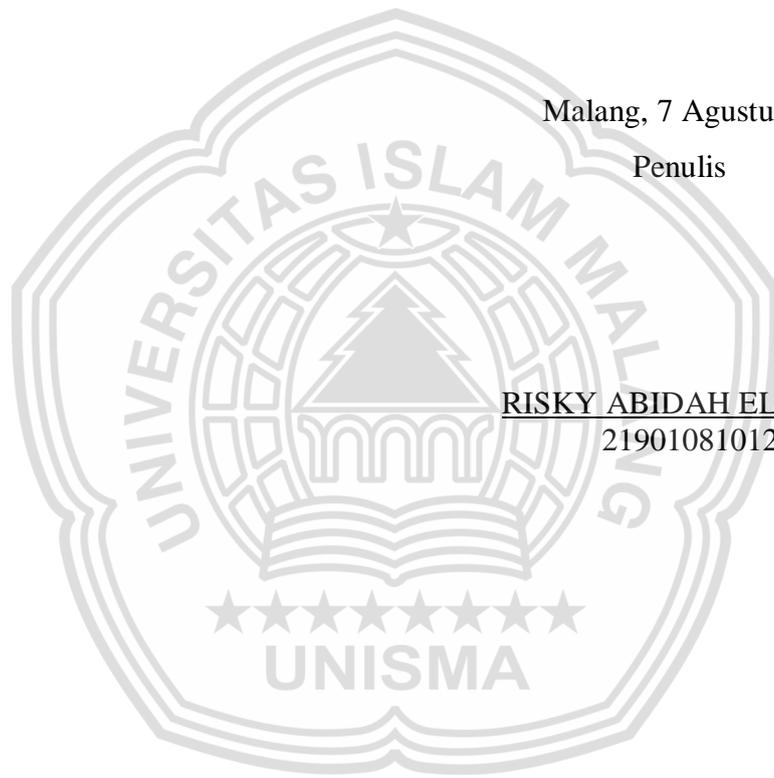
9. Kepada kedua orang tua, yakni Ayah Bawon dan Ibu Nafi' Ima Syuroiyah yang selalu mendukung dan mendoakan dengan tiada henti, sehingga penulis mendapatkan banyak motivasi untuk tetap tidak menyerah dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan skripsi karena terbatasnya waktu, juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan kekurangannya. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 7 Agustus 2023

Penulis

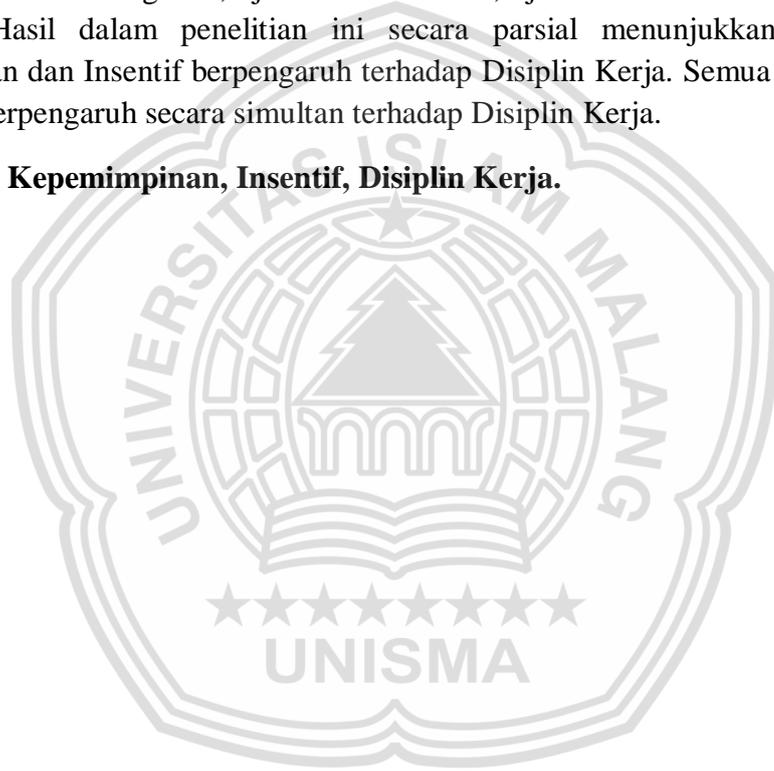
RISKY ABIDAH EL ANISA
21901081012



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Disiplin Kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling*, dengan hasil perhitungan sebanyak 73 sampel. Untuk menyelesaikan masalah di dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, analisis regresi linier berganda, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji F, dan uji t. Hasil dalam penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Insentif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

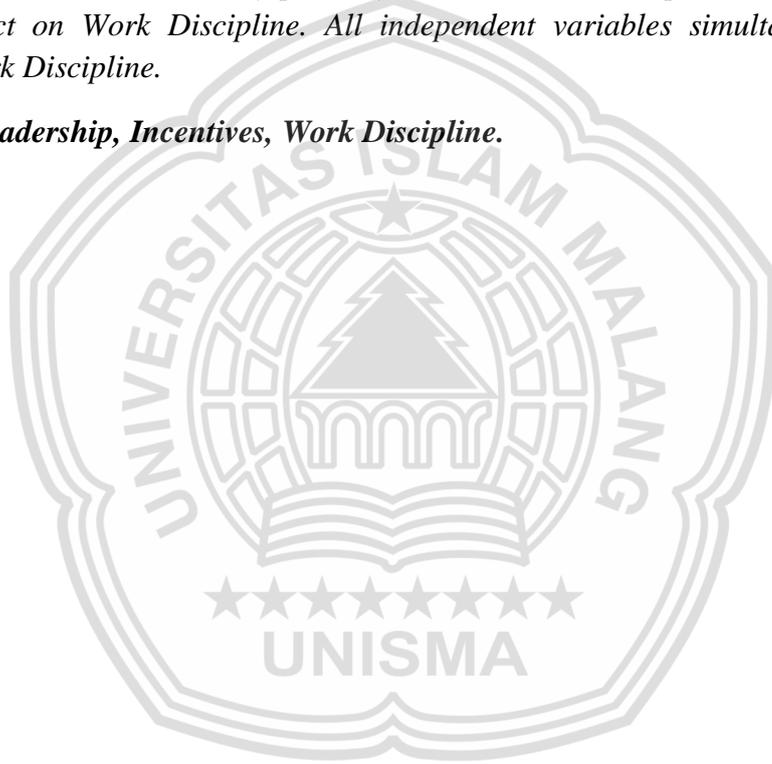
Kata Kunci : Kepemimpinan, Insentif, Disiplin Kerja.



ABSTRACT

This study aims to examine and determine the influence of Leadership and Incentives on Work Discipline at PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. The population of this study are permanent employees at PT. Rajawali 1 unit PG. New Kreet. 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.*



DAFTAR ISI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	7
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Tinjauan Teori.....	15
2.2.1.Disiplin kerja	15
2.2.2.Kepemimpinan	17
2.2.3.Insentif	18
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	19
2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja	19
2.3.2 Hubungan Insentif dengan Disiplin Kerja	20
2.4 Kerangka Konseptual	21
2.5 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III	23
METODE PENELITIAN	22
3.1.Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian.....	22
3.1.1Jenis Penelitian	22
3.1.2Lokasi Penelitian	22
3.1.3Waktu Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2.Sampel	23
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasiona l Variabel	25
3.3.1.Variabel Penelitian	25
3.3.2.Definisi Operasional Variabel.....	25
3.4.Sumber dan Metode Pengumpulan Data	28
3.4.1.Sumber Data.....	28



3.4.2. Metode Pengumpulan Data	28
3.5. Uji Instrumen	29
3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
3.5.2. Uji Normalitas	30
3.6 Metode Analisis Data	31
3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	32
3.6.3. Koefisien Determinasi (R ²)	32
3.6.4. Pengujian Hipotesis	33
BAB IV	34
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Penelitian.....	34
4.2 Demografi Responden.....	36
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.4.1. Uji Kualitas Data	43
4.4.2. Uji Normalitas	44
4.4.3. Uji Asumsi Klasik	45
4.4.4. Uji Regresi Linier Berganda	47
4.4.5. Uji Hipotesis.....	49
4.4.6. Uji Koefisien Determinasi	51
4.5 Implikasi Hasil Penelitian.....	51
BAB V.....	57
SIMPULAN DAN SARAN	57
5.1 Simpulan.....	57
5.2 Keterbatasan.....	57
5.3 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Absensi.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	21



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	12
Tabel 3.1 Sampel	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.3 Pengukuran Skala <i>Likert</i>	29
Tabel 4.1 Jenis Jelamin	36
Tabel 4.2 Usia	37
Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan	38
Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Resonden Variabel Insentif	40
Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	41
Tabel 4.6 Uji Validitas	43
Tabel 4.7 Uji Realibilitas	44
Tabel 4.8 Uji Normalitas	45
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas	46
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas	47
Tabel 4.11 Uji Regresi Linier Berganda	47
Tabel 4.12 Uji F	49
Tabel 4.13 Uji t	50
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiner	61
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	63
Variabel Disiplin Kerja	63
Variabel Kepemimpinan	64
Variabel Insentif	66
Lampiran 3 Hasil Uji Statistik	69
Uji Validitas	69
Disiplin Kerja	69
Kepemimpinan	70
Insentif	71
Uji Realibilitas	71
Disiplin Kerja	71
Kepemimpinan	72
Insentif	72
Uji Normalitas	72
Uji Multikolinieritas	72
Uji Heteroskedastisitas	73
Uji Regresi Linier Berganda	73
Uji F	73
Uji t	74
Uji Koefisien Determinasi	74

BAB I

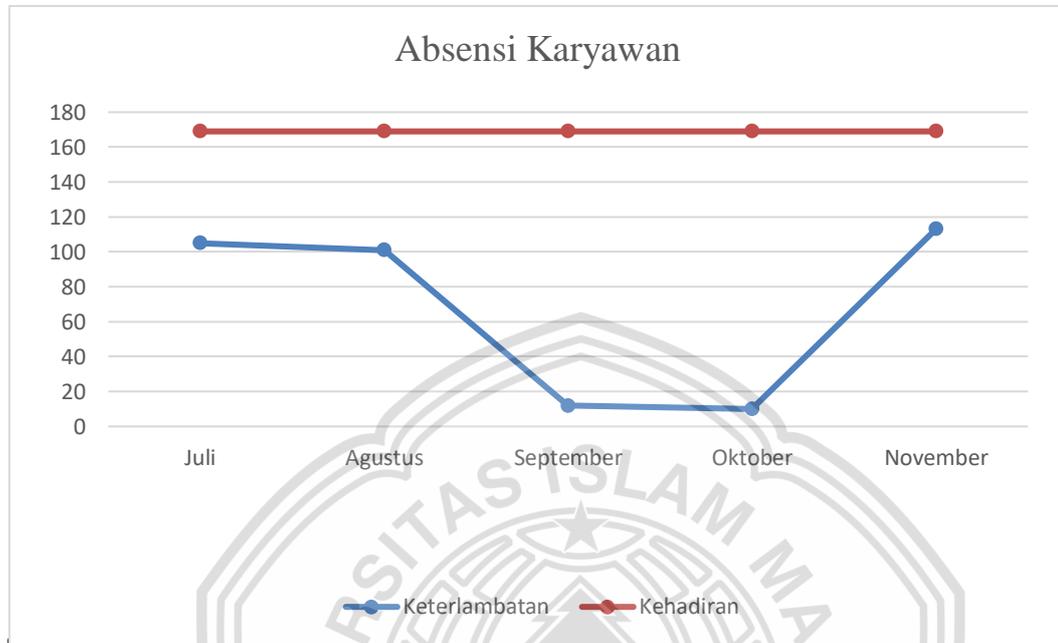
PENDAHULUAN

1.1 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. Salah satu hal yang diperlukan agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut adalah diperlukan adanya pekerja (sumber daya manusia).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu pencapaian tujuan. Karyawan sangat menentukan bagaimana organisasi tersebut kedepannya, keberhasilan atau kegagalannya. Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Karyawan dibutuhkan untuk menjalankan semua aktivitas organisasi perusahaan. Sedangkan untuk dapat bekerja secara efektif dalam organisasi, karyawan harus memahami visi dan misi dalam organisasi tersebut, agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah organisasi. Misalnya motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, desain pekerjaan, dll.

Data Absensi Karyawan PT. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru
Bulan Juli 2022 – November 2022



Sumber: PT Rajawali 1 unit PG Kreet Baru, Kecamatan Bunturawang, Kabupaten Malang

Gambar 1.1 Data Absensi

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan PT. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru mengalami fluktuatif setiap bulannya. Hal ini dilihat dari rata-rata perbandingan setiap bulannya dari Juli sampai November, dimana tingkat keterlambatan karyawan pada bulan Juli mencapai 105 karyawan. Pada bulan Agustus mengalami penurunan keterlambatan sebesar 101 karyawan, dan pada bulan September mengalami penurunan secara drastis mencapai 12 karyawan. Pada bulan Oktober mengalami sedikit penurunan mencapai 10 karyawan dan pada bulan November mengalami kenaikan yang sangat drastis sebesar 113 karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kelunjakan keterlambatan karyawan di bulan November menunjukkan kurangnya rasa

disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan yang nantinya dapat mengakibatkan keterlambatan tugas produksi PT. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru.

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 (Sastrohadwiryono, 2003:291). 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).

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). Dari definisi kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Insentif merupakan program kompensasi yang mengaitkan bayaran (pay) dengan produktivitas (Henry Simamora, 2004:514). 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 beberapa definisi teori insentif diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah sebuah program kompensasi (imbalan) yang diberikan kepada pegawai guna untuk mendorong semangat dalam bekerja sehingga dengan adanya semangat pegawai dalam bekerja maka akan terciptanya suatu kedisiplinan kerja pegawai.

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. Budaya organisasi merupakan suatu pembeda dan juga sebagai norma dalam perusahaan. Pembentukan budaya organisasi perusahaan melewati berbagai proses yang berbeda-beda. Pembentukan budaya organisasi harus dipersiapkan secara matang agar budaya organisasi yang baru lebih memiliki nilai yang kuat untuk para karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru Kabupaten Malang, yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri, khususnya industri gula. PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru pada awalnya merupakan penggabungan Pabrik Gula Kreet Baru dan Pabrik Gula

Rejo Agung Baru, yang merupakan anak perusahaan PT Rajawali Nusantara Indonesia. Penggabungan kedua PG tersebut dilakukan di tahun 1995, dalam menjalankan usahanya, PT Rajawali I sebagai kantor pusat berkedudukan di jalan Undaan Kulon No.57-59 Surabaya - Jawa Timur, sedangkan unit-unit dan anak perusahaan tersebar di wilayah Jawa Timur. PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru berlokasi di Jl. Raya Bululawang No.10, Desa Kreet , Kecamatan Bululawang, Kabupaten Malang. PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru memiliki dua unit pabrik, yaitu PG. Kreet Baru 1 dan PG. Kreet Baru 2. Kapasitas giling PG Kreet Baru I sebesar 2.800 sedang PG Kreet Baru II sebesar 3.600 TCD. Tahun 2009 kapasitas giling PG Kreet Baru I menjadi 6.500 TCD sedang PG Kreet Baru II menjadi 5.500 TCD, dan akan ditingkatkan sesuai dengan kondisi.(pgrajawali1.co.id).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru Kabupaten Malang, karena PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru merupakan salah satu pabrik gula berskala besar sangat memperhatikan para karyawannya. Salah satunya dalam hal kemampuan kerja karyawan perusahaan menganalisa kemampuan karyawan agar dalam meningkatkan kemampuan karyawan dapat menghasilkan peningkatan kemampuan kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan dalam kepemimpinan dan instentif, perusahaan berperan untuk meminimalisir disiplin kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya yang sangat baik kepada PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru telah mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasi dalam perusahaan. PT. Rajawali I unit PG. Kreet Baru menerapkan nilai-nilai

perusahaan yang menjadi landasan cara berfikir, dan berperilaku sehingga menjadikan budaya kerja yang berkarakter. Semua karyawan berpedoman dan mentaati budaya kerja yang sudah ada dalam perusahaan tersebut. Selain hal diatas, PT. Rajawali I unit PG.Krebet Baru juga peduli dan memperhatikan kepemimpinan kerja baik fisik ataupun non fisik agar karyawan nyaman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Semakin banyaknya pabrik penghasil gula di Indonesia menyebabkan PT. Rajawali I unit PG. Krebet Baru menghadapi persaingan ketat antar perusahaan sejenis. PT. Rajawali I unit PG. Krebet Baru dalam menghadapi persaingan tersebut harus terus berupaya meningkatkan SDM untuk memenuhi permintaan akan gula dipasaran. Dengan jumlah seluruh pegawai 1938 orang, dalam pelaksanaan kerja perlu dilakukan dengan matang, begitupula dengan kepemimpinan yang dialami karyawan perusahaan diharapkan mampu meminimalisir. Nilai-nilai budaya organisasi juga patut di laksanakan sesuai dengan nilai-nilai pokok tersebut dalam pelaksanaan tugas. Insentif kerja fisik dan non fisik juga harus menjadi salah satu perhatian dikarenakan banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cermat dan cepat oleh karyawan. Kepemipinan kerja yang aman, nyaman, dan bersih tentu dapat mempengaruhi karyawan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah sebanyak 267 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi, seperti divisi mekanisasi, pabrikasi, instalasi, akuntansi dan keuangan, dan lain-lain.

Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kepemimpinan dan insentif. Sehingga penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. RAJAWALI 1 UNIT PG. KREBET BARU”** ini perlu dilakukan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana kepemimpinan dan insentif berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru?
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru?
3. Bagaimana insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan insentif secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

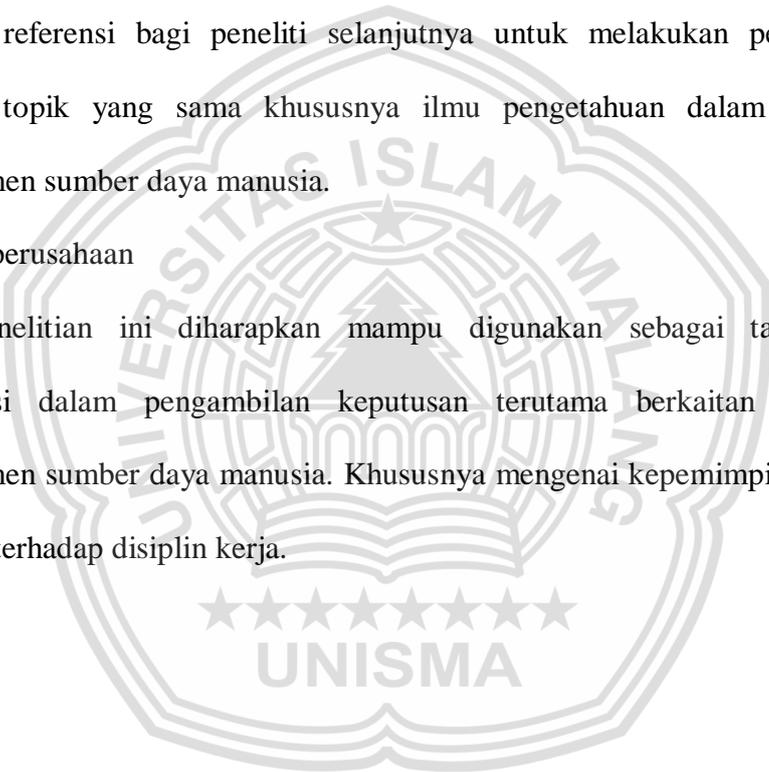
Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menambah masukan dan menjadi sumber referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama khususnya ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai tambahan informasi dalam pengambilan keputusan terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil beberapa referensi terkait dengan Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 unit PG Kribet Baru. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti adalah sebagai berikut :

Penelitian Tening (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan/pengaruh ketiganya. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif asosiatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain: observasi, kuesioner, dokumentasi, penelitian kepustakaan. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dan insentif dengan variabel disiplin kerja pegawai, dan setelah digunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian Kurnia (2019) dengan judul Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran. Tujuan peneliitian untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran. Metode yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif, dalam penelitian ini populasi berjumlah 400 orang. Dengan

sampel 40 responden. Analisis data kuantitatif dengan rumus analisis regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja anggota pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran.

Penelitian Muarif (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Lestari Alam Cagar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Sampel ditetapkan sebesar 95 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar. Secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar. Secara simultan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Lestari Alam Segar.

Penelitian Chania (2021) dengan judul Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dan parsial penerapan sanksi, komitmen dan insentif terhadap disiplin kerja. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan melalui metode sampel jenuh. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif. Hasil uji-F, secara serempak penerapan sanksi, komitmen dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil uji-t, penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja komitmen berpengaruh

terhadap disiplin kerja dan insentif d berpengaruh terhadap disiplin kerja. Uji- R^2 menghasilkan nilai adjusted R square sebesar 0,854, artinya penerapan sanksi, komitmen dan insentif mampu menjelaskan disiplin kerja sebesar 85,4% sedangkan 14,6% selebihnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Penelitian Sulistyorini (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputra Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin kerja pengemudi PT. Sriputra Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis dengan regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 50 pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Baik kompetensi maupun pemberian insentif berpengaruh sebesar 57,6% terhadap disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian Maemunah (2022) dengan judul Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. 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.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Tening (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.	Kepemimpinan (X1) Insentif (X2) Disiplin Kerja (Y)	Hubungan yang positif antara variabel kepemimpinan dan insentif dengan variabel disiplin kerja.
2.	Kurnia (2019)	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran	Pemberian Insentif (X1) Disiplin Kerja (Y)	Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Anggota pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pesawaran.

3.	Muarif (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Lestari Alam Cagar	Kepemimpinan (X1) Insentif (X2) Disiplin Kerja (Y)	<p>Secara Parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.</p> <p>Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.</p> <p>Hasil uji F secara simultan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.</p>
4.	Chania (2021)	Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran	Penerapan Sanksi (X1) Komitmen (X2) Insentif (X3) Disiplin Kerja (Y)	<p>Secara parsial penerapan sanksi berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p> <p>Secara parsial komitmen berpengaruh terhadap disiplin kerja.</p> <p>Secara parsial insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja</p> <p>Secara serempak penerapan sanksi, komitmen dan insentif</p>

				berpengaruh terhadap disiplin kerja.
5.	Sulistiyorini (2021)	Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputra Surabaya.	Kompetensi (X1) Pemberian Insentif (X2) Disiplin Kerja (Y)	<p>Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Sopir di PT. Sriputra Surabaya.</p> <p>Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Sopir di PT. Sriputra Surabaya.</p> <p>Kompetensi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sopir di Saran PT. Sriputra Surabaya.</p>
6.	Maemunah (2022)	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank	Perilaku Kepemimpinan (X1) Insentif (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) Disiplin Kerja (Y)	Perilaku kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

		Syariah Mandiri Cabang Sumbawa		Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
--	--	-----------------------------------	--	--

Sumber: Olahan Peneliti 2023

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah ketersediaan dan kesadaran seseorang dalam melakukan pekerjaan serta kebijakan atas norma dan aturan yang berlaku (Sinambela, 2016).

Disiplin kerja ialah latihan batin, sifat dan watak dengan tujuan supaya dalam perbuatan dan pekerjaan selalu menaati tata tertib dan menaati aturan yang berlaku (Anoraga, 2009).

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.

b. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu bagian terpenting dalam suatu lembaga. (Sinambela, 2016) disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir diperusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan sarana kartu kehadiran pada mesin absensi.

2. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk symbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan.

4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

2.2.2 Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain:

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). Sopiah (2008:108) kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, 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.

b. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seorang yang mempergunakan tugas dan wewenangnya yang diarahkan kepada bawahannya untuk mengerjakan pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Edy Sutrisno, 2009:213).

Indikator kepemimpinan sebagai berikut:

1. Ketegasan.

Dalam memberikan keputusan seorang pemimpin harus tegas menyampaikan keputusan.

2. Tanggung jawab

Seorang pimpinan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.

3. Konsisten.

Setiap terjadi pelanggaran aturan, pimpinan selalu tegas memberi sanksi kepada bawahannya.

4. Tidak pandang bulu.

Pimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir.

2.2.3 Insentif

a. Pengertian 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 ditarik kesimpulan bahwa insentif merupakan pemberian upah diluar gaji, insentif diberikan kepada karyawan yang memberikan kontribusi lebih dan memiliki prestasi kerja pada perusahaan.

b. Indikator Insentif

Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi tiga golongan yaitu:

1. Keadilan

Insentif presentasi adalah suatu insentif yang diberikan kepada perusahaan dalam bentuk kinerja yang sangat bagus.

2. Besarnya Insentif

Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan yang dicapai oleh karyawan.

3. Keragaman Insentif

Keragaman insentif yaitu perangsang pada karyawan yang diberikan dalam bentuk kenikmatan, kesejahteraan, seperti, kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin

dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin, karena perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

Rifai (2006:33) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Muarif (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Lestari Alam Segar. Tening (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

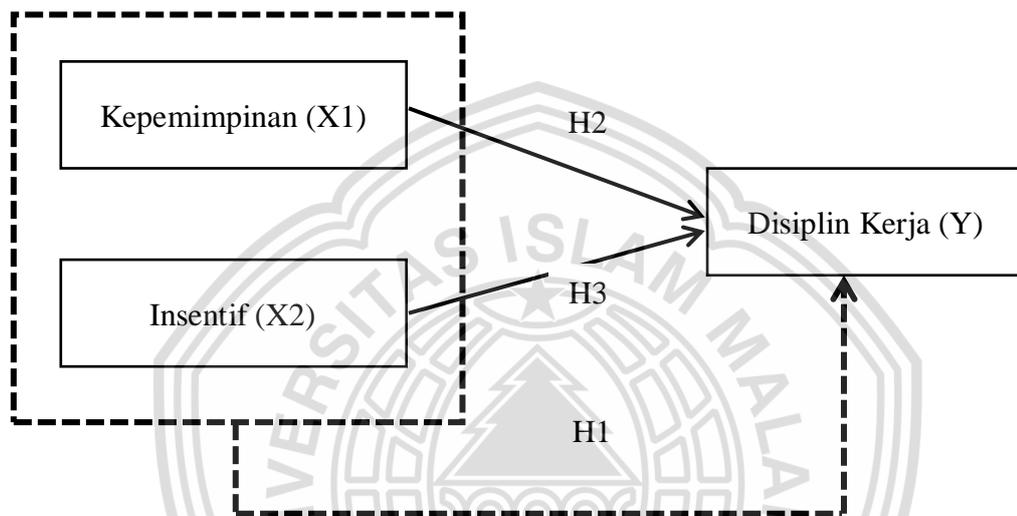
2.3.2 Hubungan Insentif dengan Disiplin Kerja

Sutrisno (2013:109), insentif adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu insentif sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Handoko (2002:176) juga mengemukakan pendapatnya bahwa, “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh: Kurnia (2019) bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan insentif terhadap disiplin kerja anggota Satuan Polisi Pamong

Praja di Kabupaten Pesawaran. hasil penelitian Maemunah (2022) ada pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa. Sulistyorini (2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- > : Pengaruh Parsial
- - - - -> : Pengaruh Simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan uraian hubungan antar variabel di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis 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.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Rajawali 1 unit PG Kreet Baru Jl. Raya Kreet No.10, Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang Jawa Timur 65172. Alasan peneliti memilih karna ingin mengetahui dan memahami pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja PT. PG. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru yang juga merupakan Pabrik gula terbesar dikota Malang.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 10 bulan yaitu pada bulan Oktober 2022 sampai dengan Juli 2023.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

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 Kreet Baru yang berjumlah 267 orang.

3.2.2. Sampel

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 di ambil berjumlah 267 karyawan. Kriteria sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah para karyawan tetap PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin (Darmawan 2013), dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{267}{1 + 267 \times 0,1^2}$$

$$n = \frac{267}{1 + 267 \times 0,01}$$

$$n = \frac{267}{3,67}$$

$$n = 73$$

Tabel 3.1 Sampel

No.	Divisi	Jumlah	Rata - rata
1.	Tanaman	49	$\frac{49}{267} \times 73 = 13$
2.	Instalasi KB I	48	$\frac{48}{267} \times 73 = 13$
3.	Instalasi KB II	42	$\frac{42}{267} \times 73 = 11$
4.	Pabrikasi KB I	36	$\frac{36}{267} \times 73 = 10$
5.	Pabrikasi KB II	29	$\frac{29}{267} \times 73 = 8$
6.	Akuntansi dan Keuangan	25	$\frac{25}{267} \times 73 = 7$
7.	SDM dan Umum	25	$\frac{25}{267} \times 73 = 7$
8.	Quality Assurance	13	$\frac{13}{267} \times 73 = 4$
Jumlah		267	73

Rumus tersebut untuk menentukan jumlah sampel, dan diketahui jumlah populasinya adalah 267 karyawan, dengan perhitungan menggunakan rumus tersebut maka jumlah sampelnya adalah 73 karyawan.

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan sebagai variabel independen adalah kepemimpinan (X1), dan insentif (X2). Sedangkan variabel dependen penelitian ini adalah disiplin kerja (Y).

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang didasarkan atas sifat- sifat variabel yang akan diamati. Definisi operasional mencakup hal- hal penting dalam penelitian yang memerlukan penjelasan, definisi operasional variabel bersifat spesifik, rinci dan tegas. Berikut definisi operasional variabel pada penelitian.

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah ketersediaan dan kesadaran seseorang dalam melakukan pekerjaan serta kebijakan atas norma dan aturan yang berlaku (Sinambela, 2016).

Indikator menurut (Sinambela, 2016)) yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran pegawai setiap hari.
2. Ketepatan jam kerja.
3. Mengenakan pakaian kerja.
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

2. 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.

Menurut Edy Sutrisno (2009:213) beberapa Indikator kepemimpinan antara lain :

1. Ketegasan
2. Tanggung jawab
3. Konsisten
4. Tidak pandang bulu

3. Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi dari perusahaan kepada tenaga kerja sebagai tambahan penghasilan atas gaji atau upah sebagai imbalan atas kerja keras mereka dalam bekerja. Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif menurut Suwatno dan Priasan (2011:235) dibagi menjadi tiga golongan yaitu:

1. Keadilan
2. Besarnya insentif
3. Keragaman insentif

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator	Item Pernyataan
Disiplin Kerja (Y)	Sinambel (2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran pegawai setiap hari 2. Ketepatan jam kerja 3. Mengenakan pakaian kerja 4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya datang bekerja setiap hari, tidak pernah absen demi kepentingan pribadi 2. Saya menaati jam kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan 3. Saya mengenakan pakaian dinas dalam setiap tugas menjalankan tugas

Variabel	Sumber	Indikator	Item Pernyataan
			4. Saya mematuhi aturan yang berlaku, tidak pernah menolak atas tugas yang diberikan
Kepemimpinan (X1)	Edy Sutrisno (2009: 213)	1. Ketegasan 2. Tanggung Jawab 3. Konsisten 4. Tidak Pandang Bulu	1. Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan 2. Pimpinan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya 3. Setiap terjadi pelanggaran aturan, pimpinan akan selalu memberi sanksi 4. Pimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir
Insentif (X2)	Suwatno dan Priasan (2011:235)	1. Keadilan 2. Besarnya Insentif 3. Keragaman Insentif	1. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. 2. Insentif yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkan 3. Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk yang beragam

Sumber: Olahan Peneliti 2023

3.4. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Sumber Data

Jenis data yang diperoleh dapat dikelompokkan menjadi :

a. Data Primer

Data primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh dari hasil kuesioner tentang kepemimpinan, insentif dan disiplin kerja yang disebarkan kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu pegawai tetap PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh berdasarkan organisasi atau perorangan. Data sekunder bentuknya berupa asal pustaka yang mendukung penelitian ilmiah dan diperoleh berdasarkan literatur yang relevan misalnya majalah, surat kabar, kitab referensi, jurnal, artikel, website, juga warta berdasarkan tempat kerja yang terdapat hubungannya pada penelitian tersebut dan berkaitan menggunakan kepemimpinan dan insentif. Misalnya menggunakan koordinasi dengan staff pada PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru maka diperoleh data mengenai data absensi perusahaan tersebut.

3.4.2. Metode Pengumpulan Data.

Untuk memperoleh sekumpulan informasi mengenai sebuah pengamatan maka perlu adanya pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Metode pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2018:219) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini kuisisioner diberikan secara offline kepada para karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Krebbe Baru.

Untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2018:152). Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada yaitu:

Tabel 3.3 Pengukuran Skala *Likert*

	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

3.5. Uji Instrumen

3.5.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran untuk menunjukkan nilai-nilai kevalidan suatu instrumen, Rahmawati (2015). Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila memiliki validitas yang tinggi, begitupun

sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Pada penelitian ini akan diujikan menggunakan *software* SPSS.

Adapun kriteria penilaian uji validitas yaitu:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, pada taraf signifikan sebesar 5%, maka dapat disimpulkan instrumen tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, pada taraf signifikan sebesar 5% maka dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan tingkat keandalan dari suatu indikator yang digunakan penelitian. Dalam SPSS untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa menggunakan batas nilai *Cronbach Alpha* 0,6 kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,6 maka *reliabel*.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,6 maka tidak *reliabel*.

3.5.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2013). Untuk menentukan model regresi terdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas dapat dilihat dari nilai probabilitas uji *kolmogorov smirnov* yaitu:

1. Apabila nilai *probabilitas* $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal.
2. Apabila nilai *probabilitas* $< 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal

Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak menggunakan bantuan software komputer pengolahan data SPSS.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua variabel atau lebih antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dengan variabel dependen. Rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

a : Koefisien Konstanta

b : Koefisien Regresi

X₁ : Variabel Kepemimpinan

X₂ : Variabel Insentif

e : Standar *Error*

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel bebas, untuk mendapatkan model regresi yang baik, tidak boleh ada kolerasi antar variabel bebas atau bebas dari gejala multikolenieritas. Sehingga apabila dalam regresi tetap menggunakan gejala multikolenieritas maka akan menghasilkan prediksi yang berbeda atau bias. Jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF (*variance inflation factor*) < 10 ditemukan tidak adanya multikolenieritas (Utama 2016:111).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali 2013:105). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser*. Uji *glejser* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji gejala heteroskedastisitas dengan melihat nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi variabel independen > 0.05 maka model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) yang lebih kecil berarti memiliki kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila koefisien determinasi (R^2) yang

lebih besar berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat sangat kuat. Rumus koefisien determinasi (R^2) adalah $R^2 \times 100\%$.

3.6.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F disebut uji simultan, Ghozali (2016) uji F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel mempengaruhi variabel terikat. Untuk hipotesis digunakan hasil signifikan hasil output SPSS:

1. Jika nilai Sig $< 0,05$ maka variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel (Y).
2. Jika nilai Sig $> 0,05$ maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji t (Uji seacara parsial)

Menurut Ghozali (2016:97) menyatakan bahwa uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria signifikansi parameter individual (uji statistik t) adalah:

1. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
2. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Profil PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Rajawali 1 unit PG Kreet Baru Jl. Raya Kreet No.10, Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang Jawa Timur 65172. Pabrik Gula Kreet Baru merupakan salah satu perusahaan agroindustry dengan produk berupa gula kristal putih dan sari tebu alami dengan kualitas SHS (Super High Sugar). Sebagai perusahaan yang cukup berprestasi dalam industry gula nasional, PG Kreet Baru memiliki sejarah panjang yang patut untuk diketahui. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai prestasi besar sangat berkaitan dengan usaha perusahaan menentukan visi dan misi perusahaan yang menjadi pedoman pada pengelolaan usahanya. Oleh karena itu PG Kreet Baru membuat produk terbaru yaitu sari tebu yang diharapkan mampu menjadi produk minuman kemasan unggul dan diminati masyarakat.

4.1.2. Gambaran Umum Variabel Penelitian

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang perlu dikembangkan dan diarahkan oleh seorang pemimpin kedalam perusahaan yang mengarah kearah kinerja yang baik yakni membimbing untuk bekerja secara efektif dan efisien, kualitas pekerjaan baik dimana hal ini menjadi faktor pendukung dan pendorong yang strategis dan memajukan perusahaan. Kepemimpinan pada perusahaan PT. Rajawali 1 unit PG. kreet Baru dinilai

memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja karyawan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain seorang pemimpin harus memperhatikan disiplin kerja karyawannya dengan mengingat pentingnya disiplin kerja dalam diri karyawan saat bekerja yang berujung pada proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sehingga dengan demikian kemampuan pemimpin menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Insentif

Insentif adalah suatu alat motivasi yang dapat menimbulkan dorongan/rangsangan agar karyawan bekerja lebih giat dan bergairah serta sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Insentif pada karyawan PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru diketahui pemberian upah/reward di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan - tujuan organisasi. Imbalan jenis insentif ini pada dasarnya bukan sebagai hak pegawai tetapi sebuah penghormatan atau dapat disebut sebagai strategi lembaga dalam memberikan motivasi terhadap pegawai yang telah menegakkan dan menjunjung tinggi sikap disiplin.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja pada karyawan PT. PG. Kreet Baru diketahui, bahwa disebuah perusahaan ada beberapa aspek yang terhubung satu sama lain. Tentu saja hal ini terjadi karena adanya hubungan yang terjadi secara

langsung maupun tidak langsung. Sama halnya dengan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang ada di PT. PG. Kreet Baru. Sesuai hasil survei yang dilakukan, bahwa tindakan pendisiplinan sudah dilakukan oleh perusahaan namun belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini tercermin dari masih adanya karyawan yang kurang disiplin seperti jumlah absensi karyawan, masuk kerja yang terlambat, sebelum waktu istirahat karyawan sudah keluar dan belum masuk kantor setelah waktu istirahat selesai serta masih rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang sesuai dengan uraian jabatan dan tidak memiliki rencana kerja secara menyeluruh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4.2 Demografi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan PT. PG. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru yang berjumlah 73 responden. Deskripsi responden dalam penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi.

1. Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Berdasarkan Jenis Kelamin PT. PG. Rajawali 1 unit PG Kreet Baru

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1	Laki-Laki	45	69%
2	Perempuan	28	31%
Total		73	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.1 dapat menjelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden dari 73 responden dengan prosentase 69% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 28

responden dari 73 responden dengan prosentase 31%. Dengan demikian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh perempuan dengan tingkat prosentase 45%.

2. Kriteria Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-30 Tahun	43	60%
2.	30-40 Tahun	20	25%
3.	Lainnya	10	15%
Total		73	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diperoleh data responden berdasarkan usia yaitu usia 20-30 tahun berjumlah 43 orang dengan prosentase sebesar 60%, usia 30-40 tahun berjumlah 25 orang dengan prosentase sebesar 25%, usia lainnya berjumlah 10 orang dengan prosentase 15%. Berdasarkan data tersebut maka usia responden didominasi oleh responden berusia 20-20 tahun sebanyak 43 orang.

1. Deskripsi Jawaban Responden

Bagian ini akan menjelaskan mengenai jawaban dari responden melalui kuesioner yang telah disebarkan secara *online*, mengenai variabel kuesioner kepemimpinan (X1), insentif (X2), dan disiplin kerja (Y). Setiap variabel disusun dalam bentuk beberapa item pernyataan dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

A. Variabel Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 4 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 73 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai variabel kepemimpinan (X1) :

Tabel 4.3
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X1.1	0	0	0	0	13	39	25	100	35	175	73	314	4,2
X1.2	0	0	0	0	0	0	43	172	30	150	73	322	4,4
X1.3	0	0	0	0	0	0	23	92	50	250	73	342	4,6
X1.4	0	0	0	0	18	54	30	120	25	125	73	299	4,06
Rata-Rata Variabel												4,35	

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada item X1.1 yang menyatakan " pimpinan tegas dalam mengambil keputusan" terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab TS (Tidak Setuju), 15 responden menjawab N (Netral), 25 responden menjawab S (Setuju), dan 35 responden menjawab SS (Sangat Setuju). Berdasarkan hasil item pada indikator X1.1 ini memperoleh hasil bahwa nilai responden memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,2 responden yang artinya Sangat setuju dengan item ini.
2. Pada item X1.2 yang menyatakan " pimpinan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahnya" terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0

responden yang menjawab TS (Tidak Setuju), 20 responden yang menjawab N (Netral), 45 responden menjawab S (Setuju), dan 30 responden menjawab SS (Sangat Setuju). Pada item ini, adapun rata-rata dari jawaban responden sebesar 4,40 responden yang berarti dalam item ini cenderung sangat setuju.

3. Pada item X1.3 yang menyatakan " setiap terjadi pelanggaran aturan, pimpinan akan selalu memberi sanksi." terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden menjawab TS (Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab N (Netral), 25 responden yang menjawab S (Setuju), dan 50 responden yang menjawab SS (Sangat Setuju). Sehingga dalam hal ini mendapatkan rata-rata sebesar 4,6 responden dimana dalam hal ini berarti jawaban dari responden sangat setuju pada item ini.
4. Pada item X1.4 yang menyatakan " pimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir." terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden menjawab TS (Tidak Setuju), 20 responden yang menjawab N (Netral), 30 responden yang menjawab S (Setuju), dan 25 responden yang menjawab SS (Sangat Setuju). Sehingga dalam hal ini mendapatkan rata-rata sebesar 4,06 responden dimana dalam hal ini berarti jawaban dari responden sangat setuju pada item ini.

B. Variabel Insentif (X2)

Variabel insentif merupakan variabel independen dalam penelitian ini, terdapat 3 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 73 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai insentif (X2).

Tabel 4.4
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X2.1	0	0	0	0	0	0	45	180	28	140	73	320	4,38
X2.2	0	0	0	0	0	0	25	100	48	240	73	340	4,65
X2.3	0	0	0	0	18	54	30	120	25	125	73	299	4,09
Rata-Rata Variabel													4,37

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada butir X2.1 yang menyatakan “insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan”, 0 responden menjawab STS (sangat tidak setuju), 0 responden menjawab TS (sangat tidak setuju), tidak sampai), 0 responden menjawab dengan N (netral), 45 responden menjawab S (setuju) dan 28 responden menjawab SS (sangat setuju). Berdasarkan hasil butir soal pada indikator X2.1 diperoleh hasil bahwa nilai responden memiliki nilai rata-rata 4,38 responden yang artinya cenderung sangat setuju pada butir ini.
2. Pada item X2.2 yang menyatakan " insentif yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkan” terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab TS (Tidak Setuju),

0 responden yang menjawab N (Netral), 25 responden menjawab S (Setuju), dan 48 responden menjawab SS (Sangat Setuju). Pada item ini, adapun rata-rata dari jawaban responden sebesar 4,65 responden yang berarti dalam item ini cenderung setuju pada item ini.

3. Pada item X2.3 yang menyatakan “ perusahaan memberikan insentif dalam bentuk yang beragam”, terdapat 0 responden yang menjawab STS (sangat tidak setuju), 0 responden menjawab TS tidak setuju setuju), 18 responden menjawab N (netral), 30 responden yang menjawab S (setuju) dan 25 responden yang menjawab SS (sangat setuju). Jadi dalam hal ini diperoleh rata-rata 4,09 responden, yang dalam hal ini berarti jawaban responden cenderung sangat setuju dalam hal ini.

C. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Variabel Disiplin Kerja merupakan variabel dependen dalam penelitian ini, terdapat 4 item pernyataan yang disebarkan oleh peneliti kepada 73 responden. Berikut adalah hasil tanggapan dari para responden mengenai Disiplin Kerja (Y).

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Total		Rata-Rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X1.1	0	0	0	0	0	0	25	100	48	240	73	340	4,65
X1.2	0	0	0	0	0	0	44	176	29	145	73	321	4,39
X1.3	0	0	0	0	20	60	28	112	25	125	73	297	4,06
X1.4	0	0	0	0	10	30	29	116	34	170	73	316	4,32
Rata-Rata Variabel													4,35

Sumber: Data primer diolah pada tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pada item Y1.1 yang menyatakan " Saya datang bekerja setiap hari, tidak pernah absen demi kepentingan pribadi " terdapat 0 responden yang menjawab TS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab TS (Tidak Setuju), 0 responden menjawab N (Netral), 25 responden menjawab S (Setuju), dan 48 responden menjawab SS (Sangat Setuju) . Berdasarkan hasil item pada indikator Y1.1 ini memperoleh hasil bahwa nilai responden memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,65 responden yang artinya cenderung sangat setuju dengan item ini.
2. Pada item Y1.2 yang menyatakan "saya menaati jam kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan" terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab TS (Tidak Setuju), 0 responden yang menjawab N (Netral), 44 responden menjawab S (Setuju), dan 29 responden menjawab SS (Sangat Setuju). Pada item ini, adapun rata-rata dari jawaban responden sebesar 4,39 responden yang berarti dalam item ini cenderung setuju pada item ini.
3. Pada item Y1.3 yang menyatakan "Saya mengenakan pakaian dinas dalam setiap menjalankan tugas." terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 0 responden menjawab TS (Tidak Setuju), 20 responden yang menjawab N (Netral), 28 responden yang menjawab S (Setuju), dan 25 responden yang menjawab SS (Sangat Setuju). Sehingga dalam hal ini mendapatkan rata-rata sebesar 4,06 responden dimana dalam hal ini berarti jawaban dari responden cenderung setuju pada item ini.

4. Pada item Y1.4 yang menyatakan "Saya tidak melakukan pelanggaran selama bekerja" terdapat 0 responden yang menjawab STS (Sangat Tidak Setuju), 10 responden yang menjawab TS (Tidak Setuju), 10 responden yang menjawab N (Netral), 29 responden yang menjawab S (Setuju), dan 34 responden yang menjawab SS (Sangat Setuju). Dalam hal ini dapat kita peroleh bahwa nilai rata-rata sebesar 4,32 responden yang berarti cenderung sangat setuju pada item ini.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu indikator kuesioner, valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pernyataan. Apabila nilai korelasi r -hitung $>$ r -tabel, maka instrumen dikatakan valid dan instrumen yang dikatakan valid apabila nilai signifikan yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05.

Tabel 4.6
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 diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa r hitung pada masing-masing kuisisioner memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut lolos uji validitas.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian ini menggunakan metode- metode statistik *Cranbach Alpha* $> 0,6$ maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Y (Disiplin Kerja)	0,845	Reliabel
2	X1 (Kepemimpinan)	0,762	Reliabel
3	X2 (Insentif)	0,742	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* atas variabel Insentif (X_1) senilai 0,762, variabel Disiplin Kerja (X_2) senilai 0,747, dan variabel Disiplin Kerja senilai 0,854. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner penelitian ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$.

4.3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen, variabel independen atau keduanya berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui seberapa tingkat normalitas data digunakan metode *Kolmogrov-Smirnov*. Syarat dalam pengambilan

keputusan normal tidaknya sebuah data dengan metode Kolmogrov-Smirnov yaitu apabila data memiliki probabilitas (asyp.sig) > 0,05 maka berdistribusi normal dan apabila (asyp.sig) < 0,05 maka berdistribusi tidak normal. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,56008206
Most Extreme Differences	Absolute	,178
	Positive	,108
	Negative	-,178
Test Statistic		1,509
Asymp. Sig. (2-tailed)		,078 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan untuk hasil dari uji normalitas data pada tabel 4.8 yang diatas maka, dapat dijelaskan bahwa hasil pengujian secara keseluruhan diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z-score sebesar 0,1509 dengan sig. K-S sebesar $0,078 > 0,05$, maka dapat dinyatakan berdistribusi normal.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana pada bentuk regresi ditemui hubungan yang sempurna ataupun mendekati sempurna antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* > 0,1 dan *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai < 10.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>								
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>		
	B	<i>Std. Error</i>	Beta			<i>Tolerance</i>	VIF	
1	(Constant)	5.832	1.847		3.158	.002		
	Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001	.428	2.338
	Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000	.428	2.338

a. *Dependent Variable*: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel akan dapat diketahui:

1. Variabel X1 (Kepemimpinan) memiliki nilai VIF sebesar 2,338 dengan nilai *tolerance* senilai 0,428.
2. Variabel X2 (Insentif) memiliki nilai VIF sebesar 2,338 dengan nilai *tolerance* senilai 0,428.

Hingga bisa disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai VIF ≤ 10 dengan nilai *tolerance* $\geq 0,1$ sehingga dapat dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur apakah dalam bentuk regresi terjalin ketidaksamaan variance dan residual satu observasi ke observasi lain. Apabila nilai signifikan tiap-tiap variabel $\geq 0,05$ maka tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam bentuk regresi.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(<i>Constant</i>)	2.200	1.124		1.958	.053
	Kepemimpinan	.010	.119	.013	.081	.936
	Insentif	-.018	.079	-.035	-.226	.822

a. *Dependent Variable: RES2*

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam bentuk regresi karena nilai signifikan masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05.

4.3.4 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen (Kepemimpinan dan Insentif) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja).

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(<i>Constant</i>)	5.832	1.847		3.158	.002
	Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001
	Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000

a. *Dependent Variable: Disiplin Kerja*

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

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

Keterangan:

Y : Disiplin Kerja

X1 : Kepemimpinan

X2 : Insentif

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : *Error* (tingkat kesalahan)

Dari persamaan regresi linier berganda dapat jelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 5,832 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan dan Insentif tidak ada maka disiplin kerja bernilai positif.
- b. Koefisien regresi (B1) menunjukkan nilai variabel (X1) sebesar 0,661 ini menyatakan bahwa Kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja meningkat.
- c. Koefisien regresi (B2) menunjukkan nilai variabel Insentif (X2) sebesar 0,712 ini menyatakan bahwa Insentif terhadap disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang artinya apabila variabel Insentif meningkat maka disiplin kerja meningkat.

4.3.5. Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F yang dimaksud dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada PT.

Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru.

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.540	2	510.770	81.616	.000 ^a
	Residual	607.050	70	6.258		
	Total	1628.590	72			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepepmimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 81,616 dan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini maka variabel kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap terhadap disiplin kerja pada PT.Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru.

2. Uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 4.13
Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	5.832	1.847		3.158	.002
	Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001
	Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000

a. *Dependent Variable*: Disiplin Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel 4.13 uji t dapat dianalisa sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru.

Variabel X1 (kepemimpinan) memiliki nilai t hitung sebesar 3.368 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari α (0,05). Pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

- b. Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru

Variabel X2 (insentif) mempunyai statistik uji t sebesar 5,511 dengan signifikansi sebesar 0,000, kurang dari α (0,05). Pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4.3.6. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval 0 dan 1.

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

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

a. Predictors: (Constant), Insentif, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,620 atau 62% hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Insentif memprediksi disiplin kerja sebesar 62% dan 38% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

4.4 Implikasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Rajawali PG 1 unit PG Kreet Baru.

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 bearti hipotesis pertama H1 di diterima. kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin Kerja.

Nilai rata-rata pada semua pernyataan setiap indikator variabel disiplin kerja sangat setuju, rata-rata tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah item pernyataan Y.1 dengan pernyataan “saya datang bekerja setiap hari, tidak pernah absen demi kepentingan pribadi” berdasarkan pernyataan tersebut membuktikan bahwa para karyawan saling mendukung dan bekerja sama satu sama lain. Nilai rata-rata yang terendah yaitu pada item Y.3 dengan pernyataan “saya mengenakan pakaian dinas dalam setiap menjalankan tugas” pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata yang paling rendah tapi masih dalam rentang setuju, item tersebut menyatakan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak mengenakan pakaian dinas pada saat bekerja.

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.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Rajawali PG 1 unit PG Kreet Baru.

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 (H2) 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.

Nilai rata-rata semua pernyataan setiap indikator variabel kepemimpinan cenderung sangat setuju, rata-rata tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah item pernyataan X1.3 dengan pernyataan “Setiap terjadi pelanggaran aturan, pimpinan akan selalu memberi sanksi” berdasarkan pernyataan tersebut membuktikan bahwa pimpinan konsisten dan profesional dalam menjalankan pekerjaan. Rata-rata yang terendah adalah pada item X1.4 dengan pernyataan “Pimpinan memberikan

kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir” pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata yang paling rendah tapi masih dalam rentang setuju, item tersebut menyatakan bahwa pimpinan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan karyawan lain.

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.

3. Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Rajawali PG 1 unit PG Kreet Baru.

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 (H3) 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.

Nilai rata-rata semua pernyataan setiap indikator variabel insentif cenderung sangat setuju, rata-rata tertinggi pada variabel insentif adalah item pernyataan X2.2 dengan pernyataan “Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan” berdasarkan pernyataan tersebut membuktikan bahwa insentif dapat mendukung atau meningkatkan semangat kerja para karyawan PT. Rajawali 1 unit PG. Kreet Baru. Rata-rata yang terendah adalah pada item X2.3 dengan pernyataan “Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk yang beragam” pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata yang paling rendah tapi masih dalam rentang setuju, item tersebut menyatakan bahwa keragaman insentif yang diberikan oleh perusahaan berpengaruh terhadap dorongan semangat kerja karyawan.

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.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada PT. Rajawali 1 Unit PG Kreet Baru. Melalui hasil penelitian juga pembahasan yang menggunakan analisis regresi linier berganda yang sudah diterapkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* dan tidak ada pengawasan langsung dari peneliti, sehingga adanya kemungkinan tidak serius responden dalam hal menjawab semua pernyataan dan peneliti tidak bisa melakukan wawancara lebih dalam dengan responden terkait dengan permasalahan penelitian.

5.3 Saran

Adapun saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah peneliti mengharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memilah objek penelitian dan memperjelas sesuai dengan tujuan dari penelitian ini. Dan juga dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian yang sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, Dita.(2011). Pengantar Manajemen. UNIMED. Medan.
- Chania, Tari Inggri, and Aris Siregar. "Pengaruh Penerapan Sanksi, Komitmen Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panca Pilar Tangguh Kisaran." *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains* 3.1 (2021): 1-11.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi. Petunjuk Praktik bagi para Supervisor*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- EdySutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Kencana
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurnia, Winda, Ahiruddin Ahiruddin, and Maria Elina. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 3.03 (2019): 50-59.
- Maemunah, Siti, Mahyudin Mahyudin, and Mukmin Suryatni. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Sumbawa" *Unram Management Review* 2.3 (2022): 98-105.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rosda Karya, Bandung.
- Muarif, Asri. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Lestari Alam Segar*. Diss. 2019.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2015). *Statistika Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Umy.
- Sari, R. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama
- 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.

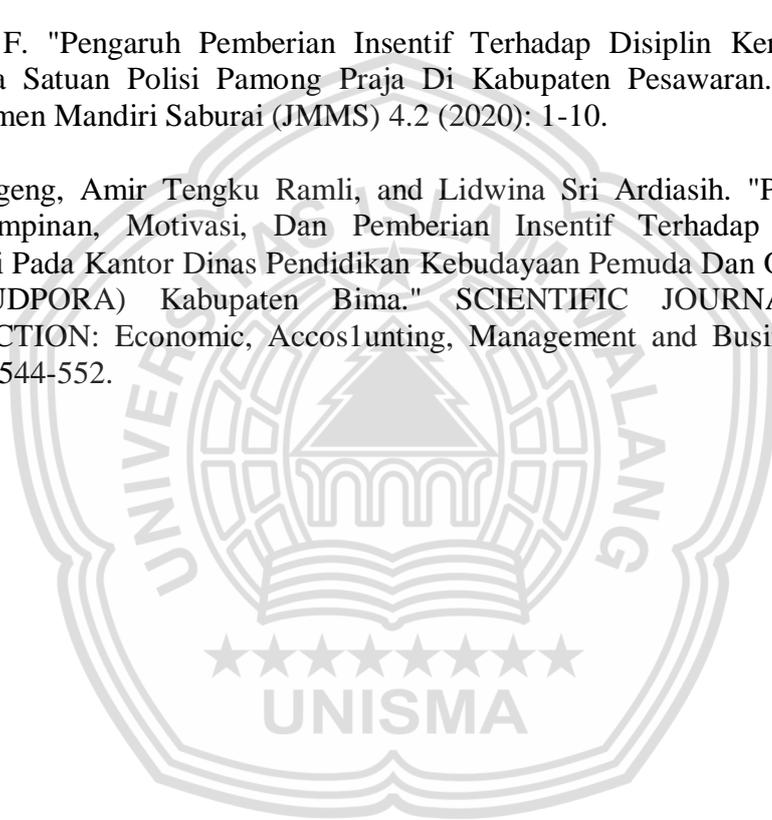
Sopiah. (2008) Perilaku Organisasional. Yogyakarta , hal. Andi

Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), 82.

Sulistyorini, Sulistyorini, and Dwi Songgo Panggayudi. "Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya." *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1.2 (2021): 173-182.

Tilaar, Andi F. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kabupaten Pesawaran." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)* 4.2 (2020): 1-10.

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.



LAMPIRAN I

Kuesioner Instrumen Penelitian

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. RAJAWALI 1 UNIT PG. KREBET BARU

Assalamualaikum Wr.Wb.

Perkenalkan saya Risky Abidah El Anisa, mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Islam Malang Angkatan 2019. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian sebagai syarat menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi mahasiswa prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis. Saya Memohon Kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa persyaratan yang disediakan dari kuisisioner yang diberikan dibawah ini. Atas kesediaan dan partisipasinya mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamua'alaikum Wr.Wb

KUESIONER INSTRUMEN PENELITIAN

Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Divisi pekerjaan :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Kuesioner ditujukan untuk karyawan PT. Rajawali 1 Unit PG. Kretbet Baru.
2. Bapak/Ibu diminta untuk mengisi jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda check (✓) pada salah satu pilihan yang tersedia.
4. Setiap pertanyaan tidak ada yang benar atau salah, seluruh jawaban yang dipilih sesuai dengan diri Bapak/Ibu.
5. Pilihan jawaban yang tersedia yaitu :
 - 5 = Sangat Setuju
 - 4 = Setuju
 - 3 = Netral
 - 2 = Tidak Setuju
 - 1 = Sangat Tidak Setuju

6. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini, diucapkan terima kasih.

Kueisioner Penelitian:

No.	Pertanyaan	Skor Penilaian				
		STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja (Y)						
1	Saya datang bekerja setiap hari, tidak pernah absen demi kepentingan pribadi					
2	Saya menaati jam kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
3	Saya mengenakan pakaian dinas dalam setiap menjalankan tugas					
4	Saya tidak melakukan pelanggaran selama bekerja					
Kepemimpinan (X1)						
1	Pimpinan tegas dalam mengambil keputusan					
2	Pimpinan mampu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya					
3	Setiap terjadi pelanggaran aturan, pimpinan akan selalu memberi sanksi					
4	Pimpinan memberikan kesempatan yang sama bagi semua karyawan untuk berkembang dan maju dalam karir					
Insentif (X2)						
1	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai yang diharapkan					
3	Perusahaan memberikan insentif dalam bentuk yang beragam					

LAMPIRAN II

Rekapitulasi Jawaban Responden

1. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Total
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	4	16
3	3	3	3	3	12
4	5	5	1	1	12
5	4	4	4	4	16
6	3	3	3	4	13
7	4	4	4	4	16
8	4	3	4	4	15
9	4	4	4	3	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	5	5	5	5	20
13	3	3	3	4	13
14	4	5	4	5	18
15	4	3	4	4	15
16	4	4	4	4	16
17	4	5	4	4	17
18	5	3	5	5	18
19	4	4	4	4	16
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	3	3	3	3	12
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	5	20
29	5	4	2	4	15
30	2	3	5	4	14
31	5	3	3	3	14
32	3	4	4	4	15
33	4	4	4	4	16
34	4	5	5	5	19
35	5	4	4	4	17
36	4	4	4	5	17
37	4	4	4	4	16

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Total
38	4	3	5	4	16
39	5	4	5	4	18
40	5	5	4	4	18
41	4	4	4	3	15
42	4	4	4	4	16
43	4	4	5	5	18
44	5	4	4	4	17
45	5	5	5	5	20
46	5	5	5	5	20
47	4	5	5	5	19
48	4	4	4	5	17
49	4	3	4	3	14
50	5	4	4	4	17
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	3	5	5	5	18
54	4	4	3	4	15
55	4	5	4	5	18
56	3	4	4	4	15
57	4	3	3	4	14
58	4	3	4	3	14
59	5	4	4	4	17
60	4	5	5	5	19
61	4	4	4	4	16
62	3	4	4	3	14
63	4	3	3	4	14
64	2	4	4	4	14
65	5	1	2	1	9
66	4	5	5	5	19
67	5	3	4	4	16
68	4	5	5	3	17
69	5	4	4	4	17
70	5	3	5	5	18
71	5	5	5	5	20
72	5	5	5	5	20
73	4	5	5	4	18

2. Variabel Kepemimpinan

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	4	5	4	3	16
2	4	4	3	4	15
3	3	3	3	3	12

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
4	1	1	1	1	4
5	4	4	5	4	17
6	4	5	4	4	17
7	4	4	4	4	16
8	4	4	3	3	14
9	4	4	3	4	15
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	5	17
12	5	5	5	4	19
13	3	4	4	5	16
14	5	5	5	3	18
15	3	3	4	3	13
16	3	4	4	5	16
17	5	5	5	3	18
18	3	4	4	4	15
19	3	4	4	5	16
20	4	4	5	5	18
21	5	5	5	4	19
22	4	5	4	4	17
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	3	15
25	3	3	3	5	14
26	5	5	5	5	20
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	4	19
29	5	5	4	5	19
30	5	5	5	3	18
31	4	5	3	4	16
32	4	4	4	5	17
33	5	5	4	5	19
34	5	5	5	5	20
35	5	5	4	5	19
36	4	4	2	4	14
37	4	4	4	4	16
38	3	4	4	4	15
39	4	4	4	5	17
40	3	5	5	4	17
41	4	4	3	4	15
42	4	4	4	5	17
43	4	5	4	4	17
44	4	4	4	5	17
45	5	5	4	5	19
46	5	5	5	5	20

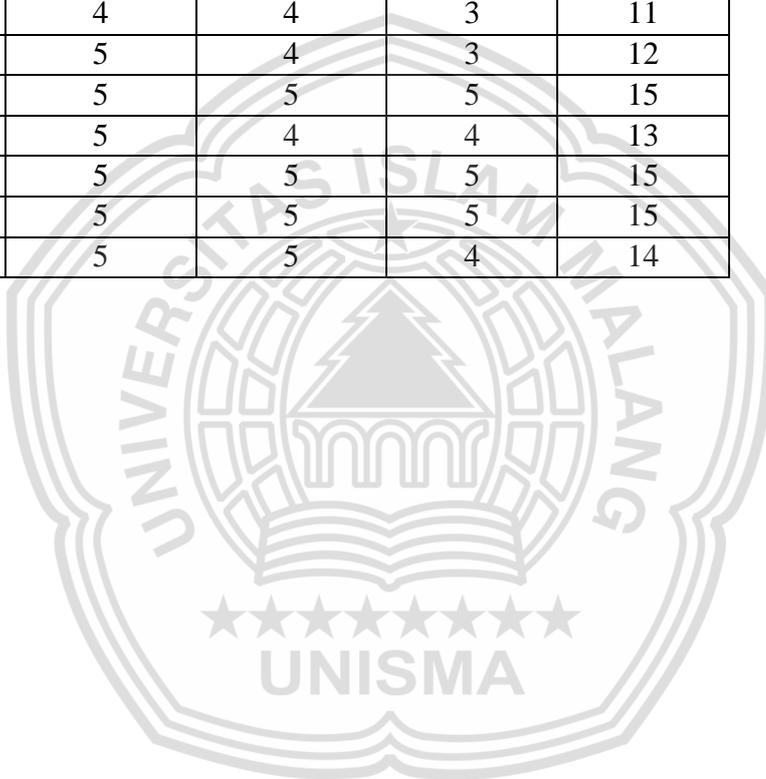
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
47	5	5	5	4	19
48	4	5	5	3	17
49	3	4	4	5	16
50	5	5	5	5	20
51	5	5	5	5	20
52	5	5	5	5	20
53	5	5	5	3	18
54	2	4	4	3	13
55	4	5	4	4	17
56	4	4	4	3	15
57	3	3	3	4	13
58	3	5	3	4	15
59	3	3	4	5	15
60	4	5	5	4	18
61	4	4	4	3	15
62	3	4	4	3	14
63	4	3	4	4	15
64	4	4	4	1	13
65	2	1	2	5	10
66	5	5	5	3	18
67	3	5	4	3	15
68	5	5	4	4	18
69	4	4	5	5	18
70	3	4	5	5	17
71	4	5	5	5	19
72	5	5	5	4	19
73	5	4	4	5	18

3. Variabel Insentif

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	Total
1	5	4	4	13
2	5	4	3	12
3	3	3	3	9
4	1	1	2	4
5	4	5	4	13
6	5	4	4	13
7	4	4	4	12
8	4	3	3	10
9	4	4	4	12
10	4	5	4	13
11	4	4	4	12
12	5	5	5	15

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	Total
13	5	4	5	14
14	5	5	5	15
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	5	5	5	15
18	5	5	5	15
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	4	5	5	14
23	4	5	5	14
24	5	4	4	13
25	3	3	3	9
26	5	5	5	15
27	5	5	5	15
28	5	5	5	15
29	5	2	5	12
30	5	5	5	15
31	5	4	3	12
32	4	4	4	12
33	5	4	5	14
34	5	5	5	15
35	4	4	5	13
36	5	3	5	13
37	4	5	4	13
38	4	5	4	13
39	5	4	5	14
40	4	5	5	14
41	4	5	4	13
42	4	4	4	12
43	5	4	5	14
44	4	4	4	12
45	5	5	5	15
46	5	5	5	15
47	5	5	5	15
48	5	3	4	12
49	4	4	5	13
50	5	5	4	14
51	5	3	4	12
52	5	5	5	15
53	5	5	5	15
54	3	4	4	11
55	5	5	5	15

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	Total
56	4	4	4	12
57	3	4	3	10
58	4	5	3	12
59	4	4	3	11
60	5	5	4	14
61	4	4	4	12
62	4	3	5	12
63	5	5	5	15
64	4	5	4	13
65	1	2	1	4
66	5	5	5	15
67	4	4	3	11
68	5	4	3	12
69	5	5	5	15
70	5	4	4	13
71	5	5	5	15
72	5	5	5	15
73	5	5	4	14



LAMPIRAN 3

Hasil Uji Statistik

UJI VALIDITAS

1. Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson <i>Correlation</i>	1	.195	.053	.115	.307**
	<i>Sig.</i> (2-tailed)		.052	.603	.255	.002
	N	73	73	73	73	73
Y2	Pearson <i>Correlation</i>	.195	1	.494**	.390**	.665**
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.052		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y3	Pearson <i>Correlation</i>	.053	.494**	1	.567**	.770**
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.603	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73
Y4	Pearson <i>Correlation</i>	.115	.390**	.567**	1	.761**
	<i>Sig.</i> (2-tailed)	.255	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson <i>Correlation</i>	.307**	.665**	.770**	.761**	1
	<i>Sig.</i> (2- tailed)	.002	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

2. Kepemimpinan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.624**	.500**	.187	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.062	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.2	Pearson Correlation	.624**	1	.520**	.092	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.362	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.3	Pearson Correlation	.500**	.520**	1	.085	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.400	.000
	N	73	73	73	73	73
X1.4	Pearson Correlation	.187	.092	.085	1	.438**
	Sig. (2-tailed)	.062	.362	.400		.000
	N	73	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.805**	.779**	.748**	.438**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Insentif

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.446**	.592**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73
X2.2	Pearson Correlation	.446**	1	.514**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73
X2.3	Pearson Correlation	.592**	.514**	1	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73
TOTAL	Pearson Correlation	.820**	.798**	.853**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

1. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	4

2. Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	4

3. Insentif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	3

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.		

UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.832	1.847		3.158	.002		
Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001	.428	2.338
Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000	.428	2.338

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

UJI HETEROKEDASTISITAS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.200	1.124		1.958	.053
	Kepemimpinan	.010	.119	.013	.081	.936
	Insentif	-.018	.079	-.035	-.226	.822

a. *Dependent Variable: RES2*

UJI REGRESI LINIER BERGANDA
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.832	1.847		3.158	.002
	Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001
	Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000

a. *Dependent Variable: Disiplin Kerja*

UJI F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1021.540	2	510.770	81.616	.000 ^a
	Residual	607.050	70	6.258		
	Total	1628.590	72			

c. *Predictors: (Constant), Insentif, Kepepmimpinan*

d. *Dependent Variable: Disiplin Kerja*

UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.832	1.847		3.158	.002
	Kepemimpinan	.661	.196	.319	3.368	.001
	Insentif	.712	.129	.522	5.511	.000

a. *Dependent Variable:* Disiplin Kerja

UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

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

a. *Predictors:* (Constant), Insentif, Kepemimpinan

