

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN  
KERJA PADA KARYAWAN PT. LESTARI ALAM SEGAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh:**

**NAMA : Asri Muarif  
NPM : 1405160464  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



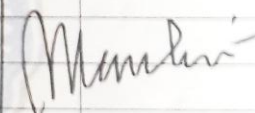
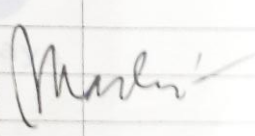
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

NAMA MAHASISWA : ASRI MUARIF  
NPM : 1405160464  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LESTARI  
ALAM SEGAR

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
4 / Maret / 2019	Pembahasan 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin 2. Pengaruh insentif terhadap disiplin 3. Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin. menanamkan komitmen yg terlata sedikit, misal tambah komitmen hasil penelitian yg tidak sesuai dengan data awal karena melakukan Reset Pendekatan dan tambahkan juga asumsi dari penelitian yg sebagai bagaimana yg mendukung dan yg tidak mendukung.	 	

Medan, Maret 2019

Diketahui/Disetujui  
Ketua Program Studi

Pembimbing Skripsi

HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474 Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : ASRI MUARIF

N.P.M : 1405160464

Program Studi : MANAJEMEN

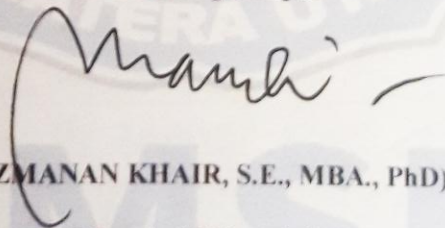
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LESTARI  
ALAM SEGAR

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan  
skripsi

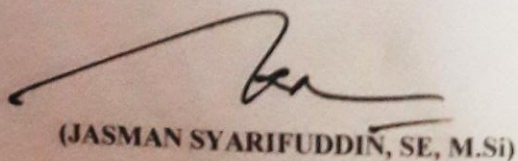
Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

  
(HAZMANAN KHAIR, S.E., MBA., PhD)


Diketahui//Disetujui  
Oleh :

Ketua Program Studi Akuntansi  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
(IL JANURI, SE, M.M., M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 19 Maret 2019, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : ASRI MUARIF  
N P M : 1405160464  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si.)

Penguji II

(RINI ASTUTI, SE., M.Si.)

Pembimbing

(HAZMANAN KHAIR PASARIBU, S.E., MBA., Ph.D)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)



Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ASRI MURRIE  
NPM : 1405160464  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



## **ABSTRAK**

### **Asri Muarif (1405160464) Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Lestari Alam Segar**

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar

Berdasarkan hasil penelitian 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.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Insentif, Disiplin Kerja**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadiran Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti, sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. LESTARI ALAM SEGAR”**.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Sutarji dan Ibunda Titik Handayani yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hazmanan Khair, S.E., MBA., PhD selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik..
7. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
8. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, Eka, Ratih, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, Desember 2018

**ASRI MUARIF**  
**1405160464**



## DAFTAR ISI

### ABSTRAK

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Disiplin Kerja .....	6
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	6
b. Indikator Disiplin Kerja .....	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	8
2. Kepemimpinan .....	9
a. Pengertian Kepemimpinan .....	9
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	10
c. Indikator Kepemimpinan .....	11
3. Insentif .....	12
a. Pengertian Insentif .....	12

b. Jenis–Jenis Insentif .....	13
c. Indikator Insentif .....	14
B. Kerangka Konseptual .....	16
C. Hipotesis .....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	20
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	22
C. Populasi dan Sampel .....	22
D. Teknik Pengumpulan Data .....	24
F. Teknik Analisis Data .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
A. Hasil Penelitian.....	32
B. Pembahasan .....	47
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>51</b>
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran .....	51

## **DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kepemimpinan.....	20
Tabel III.2	Indikator Insentif .....	21
Tabel III.3	Indikator Disiplin.....	21
Tabel III.4	Jadwal Penelitian .....	22
Tabel III.5	Populasi Penelitian .....	23
Tabel III.6	Sampel Penelitian .....	24
Tabel III.7	Skala Likert .....	25
Tabel III.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1) .....	26
Tabel III.9	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2).....	26
Tabel III.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y).....	27
Tabel III.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	28
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	32
Tabel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	33
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
Tabel IV.4	Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1).....	34
Tabel IV.5	Tabulasi Jawaban Variabel Insentif (X2) .....	35
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Disiplin (Y) .....	36
Tabel IV.7	Uji Multikolinearitas .....	40
Tabel IV.8	Regresi Berganda.....	42
Tabel IV.9	Uji t.....	44
Tabel IV.10	Uji F.....	45
Tabel IV.11	Koefisien Determinasi .....	46

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1	Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin.....	17
Gambar II.2	Hubungan Insentif Terhadap Disiplin .....	17
Gambar II.3	Kerangka Konseptual .....	18
Gambar IV.1	Uji Normalitas .....	39
Gambar IV.2	Uji Heterokedastisitas.....	41



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja saling diharapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan (Sedarmayanti, 2009, hal.5).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif (Siagian, 2015, hal.305).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan (Fahmi, 2017, hal.75)

Menurut Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja.

Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian Darwati (2014) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk menciptakan kedisiplinan agar tujuan dari perusahaan tercapai.

PT. Lestari Alam Segar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry makanan yang tergabung dalam salah satu perusahaan terbesar di Indonesia yaitu Wings Group. PT Lestari Alam Segar ini berlokasi di Kawasan Industri Medan – KIM II Medan dengan industri makanan seperti Mie Sedap.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja, insentif juga mempengaruhi disiplin, instansi hendaknya memberikan insentif yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dengan tujuan untuk menyenangkan karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila instansi sanggup menyediakan insentif tersebut, maka instansi mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga

semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Hasibuan (2007, hal.117) mendefinisikan insentif sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Insentif merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Herawati (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari insentif terhadap disiplin kerja pegawai di PPPPTK TK dan PLB Bandung.

Demikian pula halnya di PT. Lestari Alam Segar bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan insentif bagi karyawan. Selain itu insentif yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang berprestasi belum merata atau tidak semua karyawan yang berprestasi diberikannya insentif. Sehingga tingkat disiplin karyawan masih rendah, khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin kerja Pada Karyawan PT. Lestari Alam Segar.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan.
2. Insentif yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang berprestasi belum merata
3. Tingkat disiplin karyawan masih rendah.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada kepemimpinan dan insentif sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar?
- b. Apakah ada pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar?
- c. Apakah ada pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap



disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar.

- b. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Organisasi

Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi dalam memperbaiki kepemimpinan agar prestasi kerja karyawan meningkat.

- b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah.

- c. Bagi Pihak Lain

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **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 tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, menurut Hamali (2018, hal.214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Adapun menurut Fahmi (2017, hal.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.

Menurut Siagian (2015, hal.305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tindakan tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Mulianto dan Eko (2016, hal.171) Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang tertib, aman tenang dan menyenangkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Marsuki (2014, hal.1) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pendidikan, pelatihan, sikap, motivasi, masa kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja dan sarana produksi.

Sedangkan menurut Woworuntu (2016, hal.82) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kebersihan, rasa tanggung jawab, kerja keras, koordinasi, ketekunan, bijaksana, penyesuaian diri, kepuasan terhadap gaji/insentif dan kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin

karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian insentif  
Besar kecilnya insentif dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.  
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.  
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.  
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

### **c. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Tobari (2014, hal.57) menyatakan bahwa indikator dari disiplin

kerja adalah:

- 1) Mengecek daftar hadir  
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Bersifat sopan  
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Orientasi hasil dan sistem kerja  
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Taat aturan  
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.



- 5) Tanggung jawab  
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Rasa kepedulian  
Rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Semangat kerja  
Tingginya semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab  
Tanggung jawab para karyawan .
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan..

### **3. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

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

Menurut Fahmi (2017, hal. 122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Adapun menurut Umam (2018, hal. 270) kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain.

Sutrisno (2013, hal. 213) menyatakan 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 Sopiah (2008, hal. 108) kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Arifin (2017, hal. 126) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui hubungan yang baik guna mencapai tujuan.

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Menurut Arifin (2017, hal.147) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengalaman, harapan, kepribadian, rekan kerja,

pemahaman tugas dan ketepatan persepsi.

Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal.116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari perilaku atasan, karakteristik, harapan dari perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur kebijaksanaan organisasi.

### **c. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Sopiah (2008, hal.123) indikator dari kepemimpinan adalah :

- 1) Menciptakan kegiatan  
Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyuawan/bawahannya.
- 2) Mencari informasi  
Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat.
- 3) Mendorong semangat  
Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang berdisiplin baik menjadi tugas pemimpin, di samping juga tugas karyawan secara pribadi.
- 4) Menetapkan standar  
Standar disiplin harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar disiplin yang jelas, kaaryawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

Sedangkan Handoko (2009, hal. 297) mengikhtisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Insentif diri dan dorongan berdisiplin kerja
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

### **3. Insentif**

#### **a. Pengertian Insentif**

Fahmi (2016, hal.35) menyatakan bahwa insentif penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya insentif mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Insentif acapkali juga disebut insentif dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013, hal.157) insentif adalah mengalokasikan insentif dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka kepada organisasi.

Sudarmanto (2015, hal.192) Insentif (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud insentif dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, insentif, bonus prestasi, kesempatan karir.

Robbins dan Judge (2015, hal.170) insentif adalah pembayaran yang didasarkan pada pekerjaan yang berdasarkan level prestasi pada berapa banyak keahlian yang para pekerja miliki atau berapa banyak prestasi kerja yang mereka capai.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.



Dari beberapa pendapat diatas, insentif dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif**

Umam (2018, hal.35) Dalam pemberian insentif, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

- 1) Faktor intern organisasi,
- 2) Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

- 1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

- 2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan insentif. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung

jawabnya, maka semakin tinggi pula insentif yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut Suparyadi (2015, hal.275) faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka insentif relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka insentif relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat insentif akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat insentif relatif kecil.

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka insentif akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka insentifnya kecil.

**c. Indikator Insentif**

Adapun indikator insentif yang dikemukakan Mangkunegara (2017, hal.89) adalah :

1) Kerja keras

Pencapaian disiplin kerja sebagai wujud timbulnya insentif seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki

pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi  
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas  
Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
- 5) Usaha untuk maju  
Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang meinsentif diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.
- 6) Ketekunan  
Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Hubungan dengan rekan kerja  
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya insentif karyawan dalam bekerja, insentif akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu  
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud insentif yang tinggi dalam bekerja.

Sudarmanto (201, hal.197) adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja  
Penentuan atau standar pemberian insentif berdasarkan tolak ukur hasil nyata yang diberikan, baik kuantitatif ataupun kualitatif oleh individu, kelompok atau organisasi.
- 2) Tindakan  
Penentuan atau standar tolak ukur insentif dengan mendasarkan tindakan dan perilaku daripada hasil nyata yang diberikan.
- 3) Pertimbangan  
Penentuan insentif atas dasar hasil dan perilaku tetapi berdasarkan kontrak, tipe-tipe pekerjaan, hakikat pekerjaan, persamaan level hierarki atau kewenangan, masa jabatan.
- 4) Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari insentif, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

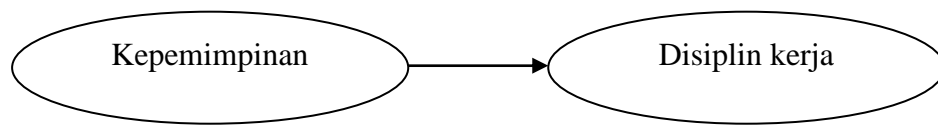
Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

### **1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja**

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

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

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Saripuddin (2017) secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat



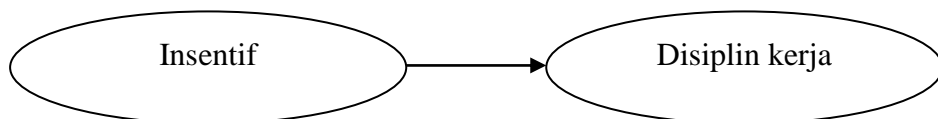
**Gambar II-1**  
**Paradigma Penelitian**

## **2. Pengaruh Insentif terhadap Disiplin kerja**

Sutrisno (2013, hal. 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, hal. 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 : Cahyono dkk (2011), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Jufrizen (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan. Hasil penelitian Arianty (2018) ada pengaruh signifikan insentif terhadap disiplin kerja



**Gambar II-2**  
**Paradigma Penelitian**

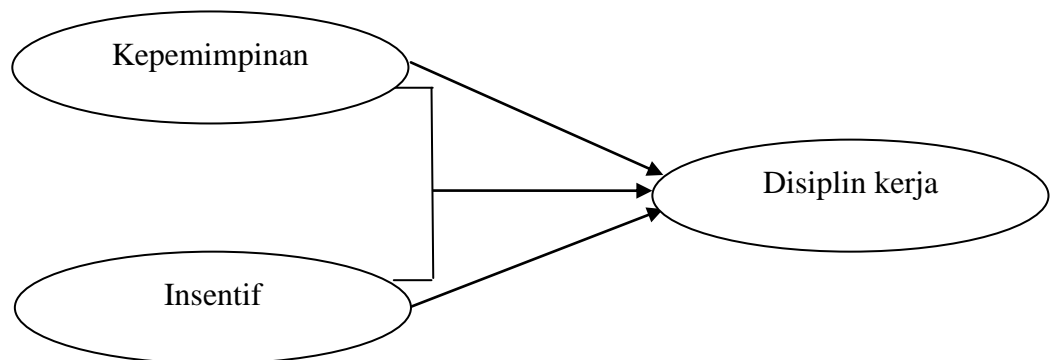
#### 4. Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja

Nawawi (2013, hal.29) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (karyawan).

Handoko (2002, hal. 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”.

Kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Suhartono (2012) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa kepemimpinan dan insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.



**Gambar II.3**  
**Paradigma Penelitian**

### **C. Hipotesis**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar
2. Ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar
3. Ada pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan dan insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Lestari Alam Segar

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **E. Pendekatan Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

##### **F. Definisi operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

**Tabel III.1**  
**Definisi Operasional**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Sumber</b>
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun,	1. Kecerdasan 2. Keluasan hubungan sosial 3. Inisiatif diri 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi	T. Hani Handoko (2003, hal. 297)



	didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.		
Insentif (X2)	Insentif terbentuk dari sikap ( <i>attitude</i> ) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di instansi ( <i>situation</i> ). Insentif adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil kerja</li> <li>2. Tindakan</li> <li>3. Pertimbangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>	Sudarmanto (2015, hal.197)
Disiplin (Y)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tingkat Kehadiran</li> <li>2. Tata Cara Kerja</li> <li>3. Ketaatan pada atasan</li> <li>4. Kesadaran bekerja</li> <li>5. Tanggung jawab</li> </ol>	Agustini (2011, hal.73)

## G. Tempat dan Waktu Penelitian

### a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan dan Insentif terhadap Disiplin kerja pada PT. Lestari Alam Segar

### b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2018 sampai bulan Februari 2019.

**Tabel III – 4 : Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Nov				Des				Jan				Feb			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																
Pra riset																
Pembuatan proposal																
Seminar Proposal																
Pengumpulan Data																
Penyusunan Skripsi																
Bimbingan Skripsi																
Sidang Meja Hijau																

## H. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal.120) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Lestari Alam Segar khususnya pada beberapa seksi dengan perincian sebagai berikut :

**Tabel III.5**  
**Populasi Penelitian**

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Seksi pengembangan Produksi	11 Orang
Seksi pengembangan SDM	10 Orang
Seksi pengembangan industri	10 Orang
Seksi promosi	11 Orang
Seksi pengembangan kontruksi	9 Orang
Seksi riset, edukasi, pengembangan	12 Orang
Seksi akses permodalan dan pemasaran	11 Orang
Seksi penyuluhan dan fasilitas	10 Orang
Total	95 Orang

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 95 Karyawan PT. Lestari Alam Segar Medan.

## **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2010:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *adjustment* sampling. Penentuan jumlah sample yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2009:108) sebagai berikut:

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

$$\frac{147}{147.0,1^2 + 1}$$

$$n = 94,66$$

Keterangan

n : Sampel

N : Populasi

e : Toleransi

Dibulatkan  $n = 95$

Dari hasil perhitungan di atas dengan populasi sebesar 147, maka dengan pendekatan Slovin, ukuran sampel ditetapkan sebesar 95 responden. Maka telah sesuai dengan jumlah minimal sampel yang akan dikemukakan yaitu minimal 95 sampel.

## I. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan Instansi Pelabuhan Indonesia dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

**Tabel III – 3 : Skala Pengukuran Likert**

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

## 2. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2006, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-variabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

**Tabel III.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,303	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,466	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,653	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,644	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,627	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,547	0,2017	Valid
Pernyataan 7	0,385	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,318	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.4 dimana nilai validitas pernyataan untuk pelatihan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (n-2=95-2=93= 0,2017) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,594	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,523	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,532	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,528	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,273	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,615	0,2017	Valid
Pernyataan 7	0,663	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,647	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.5 dimana nilai validitas pernyataan untuk insentif seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $n-2=95-2=93= 0,2017$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>r<sub>tabel</sub></b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,567	0,2017	Valid
Pernyataan 2	0,952	0,2017	Valid
Pernyataan 3	0,466	0,2017	Valid
Pernyataan 4	0,479	0,2017	Valid
Pernyataan 5	0,387	0,2017	Valid
Pernyataan 6	0,297	0,2017	Valid
Pernyataan 7	0,565	0,2017	Valid
Pernyataan 8	0,550	0,2017	Valid
Pernyataan 9	0,563	0,2017	Valid
Pernyataan 10	0,589	0,2017	Valid

Sumber : Data diolah Dengan Menggunakan SPSS 24 (2019)

Berdasarkan tabel III.10 dimana nilai validitas pernyataan untuk disiplin seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{\text{tabel}}$  ( $n-2=95-2=93= 0,2017$ ) dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

### 3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan kedua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, reliability analysis dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas  $> 0,95$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas  $< 0,95$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

**Tabel III.7**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N Of Item
Kepemimpinan	0,7068	8
Insentif	0,747	8
Disiplin	0,741	10

## G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual, namun menggunakan *software* statistik SPSS.

### 1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$Y$  = Disiplin kerja

$a$  = konstanta persamaan regresi

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$x_1$  = Kepemimpinan

$x_2$  = Insentif

$e$  = Error

(Sugiyono, 2006 hal. 212)

### 2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

#### a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti



distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013, hal. 154).

b. Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013, hal. 103).

b. Heterokedistitas

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 161) heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

### 3. Uji Signifikansi “t”

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1$  :  $b_1 = b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial ( $X_1$  dan  $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji “t” yaitu (Sugiyono 2008, hal. 250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

$r_2$  = Korelasi xy yang ditemukan

$N$  = Jumlah sample

$T$  = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5 \%$

$H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{total}$  pada  $\alpha = 5 \%$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

### 4. Uji Signifikansi “F”

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  :  $b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas secara simultan ( $X_1$  dan  $X_2$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H<sub>1</sub> :    b<sub>1</sub> = b<sub>2</sub> = 0, artinya variabel bebas secara simultan (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji “F” yaitu:

$$F_h = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R        = Koefisien korelasi berganda

K        = Jumlah variabel bebas

N        = sampel

(Sugiyono, 2008, hal. 192)

#### Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka terima H<sub>0</sub> sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka tolak H<sub>0</sub> sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Responden**

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di PT. Lestari Alam Segar. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarkan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

**Tabel IV.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>NO</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Wanita	14 orang	14%
2	Laki-Laki	81 orang	86%
	Jumlah	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (14%) dan laki-laki 81 orang (86%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT. Lestari Alam Segar tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai kepemimpinan, insentif dan disiplin.

**Tabel IV.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	30%
2	30 tahun ke atas	66 orang	70%
	Jumlah	95 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan PT. Lestari Alam Segar terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan PT. Lestari Alam Segar tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

**Tabel IV.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	2 orang	2%
3	Diploma	12 orang	12%
4	S1	80 orang	84%
5	S2	1 orang	2%
	<b>JUMLAH</b>	<b>95 orang</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 80 orang (84%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Lestari Alam Segar lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan PT. Lestari Alam Segar memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi. Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

**Tabel IV.4**  
**Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	38	47	49	9	9	3	3	0	0	95	100
2	27	28	44	46	19	20	5	5	0	0	95	100
3	32	34	42	44	12	13	7	7	2	2	95	100
4	14	15	49	52	24	25	8	8	0	0	95	100
5	16	17	51	54	26	27	2	2	0	0	95	100
6	22	23	57	60	15	16	1	1	0	0	95	100
7	31	33	54	57	8	8	2	2	0	0	95	100
8	13	14	64	67	16	17	2	2	0	0	95	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu menunjukkan kecerdasan berfikirnya, responden lebih banyak menjawab setuju 49%
- 2) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu menunjukkan kecemerlangan wawasannya, responden lebih banyak menjawab setuju 46%
- 3) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu berkomunikasi dengan bawahannya, responden lebih banyak menjawab setuju 44%
- 4) Jawaban responden tentang pimpinan saya mempunyai jiwa sosial yang tinggi, responden lebih banyak menjawab setuju 49%
- 5) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu tepat dalam mengambil keputusan, responden lebih banyak menjawab setuju 54%
- 6) Jawaban responden tentang pimpinan saya selalu berinisiatif dalam memberi solusi, responden lebih banyak menjawab setuju 60%

- 7) Jawaban responden tentang pimpinan saya adalah orang yang ramah, responden lebih banyak menjawab setuju 57%
- 8) Jawaban responden tentang pimpinan saya sangat peduli dengan keadaan bawahannya, responden lebih banyak menjawab setuju 67%

**Tabel IV.5**

**Tabulasi Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	26	58	61	8	8	2	2	2	2	95	100
2	17	18	50	53	24	25	3	3	1	1	95	100
3	10	11	25	26	17	18	24	25	19	20	95	100
4	17	18	42	44	31	33	5	5	0	0	95	100
5	17	18	66	69	9	9	3	3	0	0	95	100
6	18	19	43	45	27	28	7	7	0	0	95	100
7	18	19	40	42	20	21	13	14	4	4	95	100
8	7	7	51	54	24	25	11	12	2	2	95	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi, responden lebih banyak menjawab setuju 61%
2. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berkualitas, responden lebih banyak menjawab setuju 53%
3. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang berkomitmen, responden lebih banyak menjawab setuju 26%
4. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang selalu jujur, responden lebih banyak menjawab setuju 44%

5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang masa kerjanya sudah lama, responden lebih banyak menjawab setuju 69%
6. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang melanjutkan pendidikan, responden lebih banyak menjawab setuju 67%
7. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap, responden lebih banyak menjawab setuju 42%
8. Jawaban responden tentang perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang canggih, responden lebih banyak menjawab setuju 54%

**Tabel IV.6**  
**Tabulasi Jawaban Responden Disiplin (Y)**

No pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	16	63	66	12	13	3	3	2	2	95	100
2	11	12	60	63	19	20	5	5	0	0	95	100
3	10	11	56	59	25	26	2	2	2	2	95	100
4	11	12	57	60	22	23	5	5	0	0	95	100
5	27	28	53	56	13	14	2	2	0	0	95	100
6	10	11	57	60	24	25	4	4	0	0	95	100
7	17	18	52	55	17	18	7	7	2	2	95	100
8	10	11	55	58	19	20	11	12	0	0	95	100
9	10	11	49	52	27	28	9	9	0	0	95	100
10	9	9	28	29	13	14	26	27	19	20	95	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :



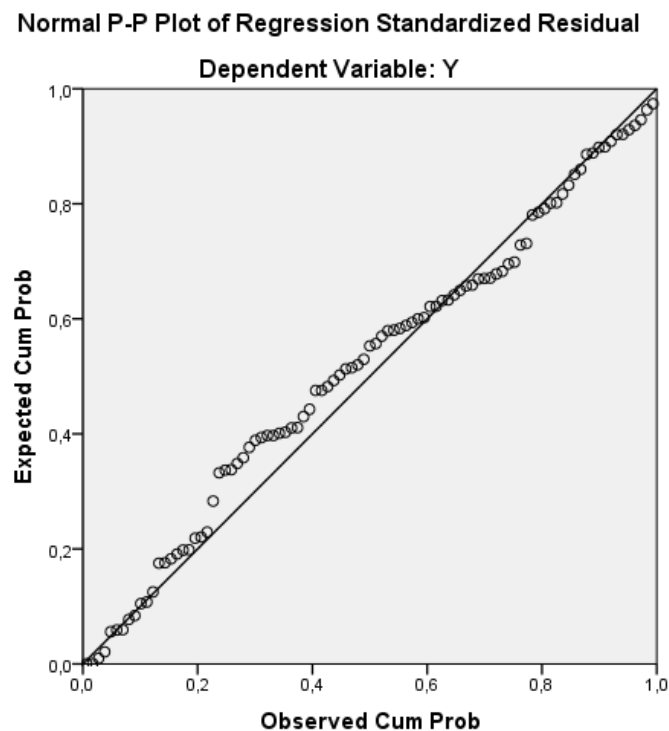
1. Jawaban responden tentang dalam sebulan kehadiran kerja saya optimal, responden lebih banyak menjawab setuju 66%
2. Jawaban responden tentang kalau tidak karena sakit saya pasti bekerja, responden lebih banyak menjawab setuju 63%
3. Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti standar prosedur kerja yang berlaku, responden lebih banyak menjawab setuju 59%
4. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menyalahi dari SOP yang ada, responden lebih banyak menjawab setuju 60%
5. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalau memuaskan atasan saya, responden lebih banyak menjawab setuju 56%
6. Jawaban responden tentang saya selalu paatuh dengan perintah atasan saya, responden lebih banyak menjawab setuju 60%
7. Jawaban responden tentang saya sadar bahwa saya sangat dibutuhkan perusahaan, responden lebih banyak menjawab setuju 55%
8. Jawaban responden tentang saya sadar bahwa saya selalu diawasi atasan saya, responden lebih banyak menjawab setuju 58%
9. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, responden lebih banyak menjawab setuju 52%
10. Jawaban responden tentang jika saya melakukan kesalahan saya akan berjanji untuk tidak mengulanginya lagi, responden lebih banyak menjawab setuju 29%

## 2. Analisis Data

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24



**Gambar IV.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di

atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

## 2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolkearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.7**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients(a)**

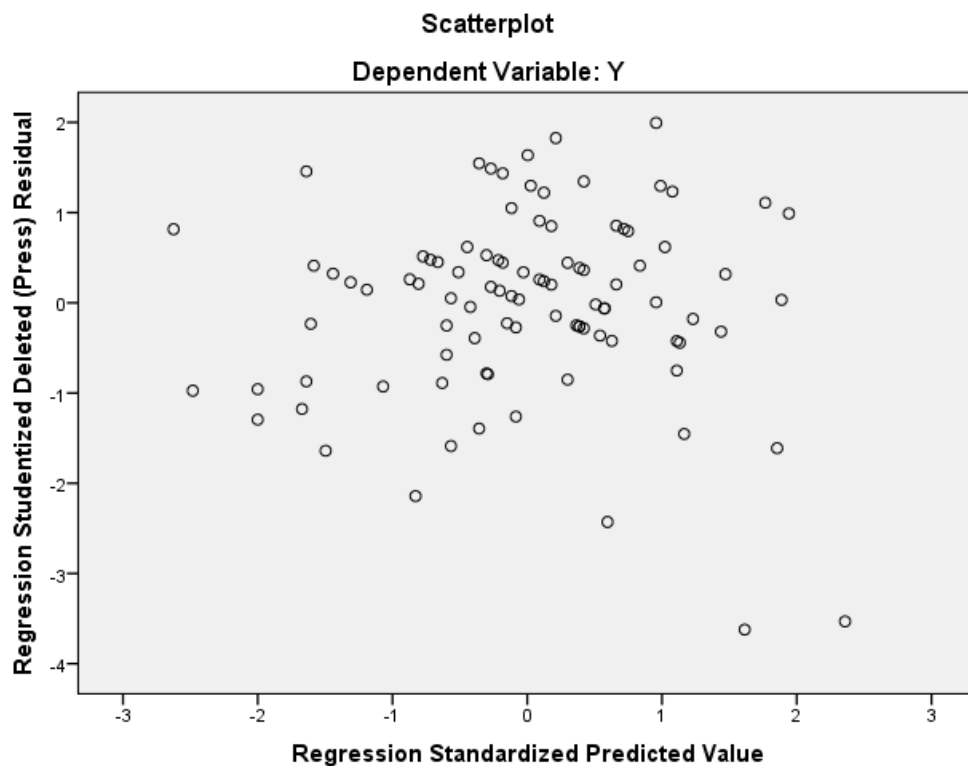
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,083	4,812		1,680	,096		
	X1	,677	,107	,559	6,303	,000	,952	1,050
	X2	,248	,092	,240	2,711	,008	,952	1,050
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



**Gambar IV.2**

#### **Hasil Uji Heterokedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di

atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel IV.8**  
**Regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,083	4,812		1,680	,096		
	X1	,677	,107	,559	6,303	,000	,952	1,050
	X2	,248	,092	,240	2,711	,008	,952	1,050
a. Dependent Variable: Y								

Berdasarkan tabel IV.12 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,083 + 0,677X_1 + 0,248X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin

a = konstanta

X1 = kepemimpinan

$X_2$  = insentif

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 8,083 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan disiplin sebesar 8,083 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel kepemimpinan dan insentif tidak ditingkatkan, maka disiplin masih sebesar 21,825.
2. Nilai koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,677 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin pada PT. Lestari Alam Segar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,677.
3. Nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,248 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel insentif ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin pada PT. Lestari Alam Segar. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,248.

### **3. Uji Hipotesis**

#### **a. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri kepemimpinan dan insentif dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila  $\text{Sig} > 0.05$ , maka  $H_0$  = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila  $\text{sig} < 0.05$ , maka  $H_0$  = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

**Tabel IV.9**  
**Uji t**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,083	4,812		1,680	,096		
	X1	,677	,107	,559	6,303	,000	,952	1,050
	X2	,248	,092	,240	2,711	,008	,952	1,050

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel IV.13 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai signifikansinya untuk variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{\text{hitung}} = 6,303 > t_{\text{tabel}}$  ( $n-k=95-3=92$ ) 1,985. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel insentif (0,008) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{\text{hitung}} = 2,711 > t_{\text{tabel}}$  ( $n-k=95-3=92$ ) 1,985. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima

untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

1). Merumuskan hipotesis

H<sub>0</sub> : tidak ada pengaruh kepemimpinan dan insentif secara simultan terhadap disiplin karyawan

H<sub>1</sub> : ada pengaruh kepemimpinan dan insentif secara simultan terhadap disiplin karyawan

2). Membandingkan hasil  $F_{sig}$  dengan nilai probabilitas  $\alpha$  0,05 dengan kriteria sebagai berikut:

Jika  $F_{sig} > \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  diterima dan  $H_3$  Ditolak

Jika  $F_{sig} \leq \alpha$  0,05 berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  Diterima

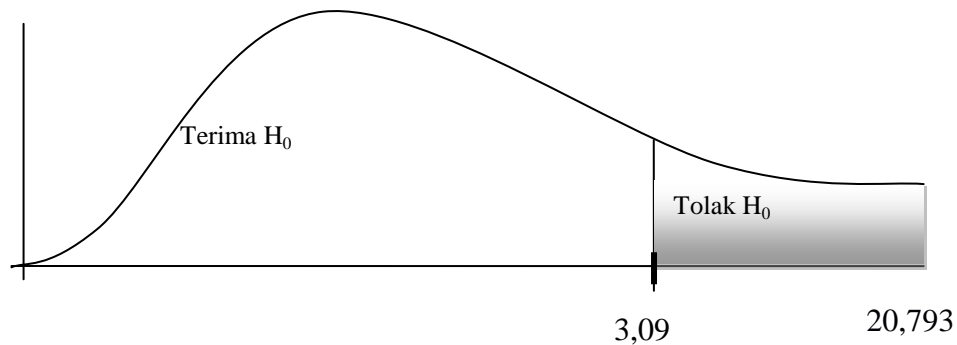
**Tabel IV.10**  
**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	399,401	2	199,701	20,793	,000 <sup>b</sup>
	Residual	883,588	92	9,604		
	Total	1282,989	94			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X <sub>2</sub> , X <sub>1</sub>						

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (20,793) >  $F_{tabel}$  3,09 (df<sub>1</sub>=k-1=3-1=2) sedangkan (df<sub>2</sub>=n-k=95-3=92). Dengan demikian



dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Lestari Alam Segar.



### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

**Tabel IV.11**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary(b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 <sup>a</sup>	,311	,296	3,09907

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,558, artinya kontribusi kepemimpinan dan insentif sebesar 55,8% untuk mempengaruhi disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
2. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai 0,311 (31,1%) artinya 31,1% variabel kepemimpinan (X1) dan insentif (X2) dapat menjelaskan variabel disiplin (Y) sedangkan sisanya 68,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.

3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,296 (10,1%), sehingga dapat dikatakan bahwa 29,6% variasi variabel independen yaitu kepemimpinan dan insentif dapat menjelaskan disiplin karyawan sedangkan sisanya 72,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

## **B. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin**

Variabel kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 6,303 > t_{tabel} \text{ (n-k=95-3=92) } 1,985$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_1$  diterima untuk variabel kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Putra (2015) yang berkesimpulan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Karyawan Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana, artinya jika semakin tinggi kepemimpinan karyawan meningkat, maka disiplin karyawan akan ikut meningkat juga.

### **2. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin**

Variabel insentif (0,008) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 2,711 > t_{tabel} \text{ (n-k=95-3=92) } 1,985$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka  $H_2$  diterima untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.

Wjayanti (2016) Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian insentif secara terus menerus terhadap karyawan, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya disiplin karyawan pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya.

### **3. Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Disiplin**

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai  $F_{hitung}$  (20,793) >  $F_{tabel}$  3,09 ( $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k = 95 - 3 = 92$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Lestari Alam Segar.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Sari (2015) yang berkesimpulan, bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan insentif mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana.

Ruslan (2015) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap disiplin Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemberian punishment terhadap disiplin Karyawan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
2. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar.
3. Hasil uji F secara simultan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan PT. Lestari Alam Segar.

#### **B. Saran**

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau pelatihan agar dapat menciptakan kepemimpinan yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan pada PT. Lestari Alam Segar
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem kompensasi yang ada di perusahaan agar dapat menghasilkan insentif yang baik bagi karyawan di perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang : Empat Dua
- Fahmi, Irham (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam (2013) *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta : Undip
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Pers
- Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, hal. PT. Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Iq-GPM Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang : UB Press
- Mulianto, Sindu. (2006). *Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- P. Robbin, Stephen Timothy (2015) *Perilaku Organisasi, Edisi 12*. Jakarta, hal. Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. (2008) *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta , hal. Andi
- Sudarmanto (2015) *Disiplin dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta , hal. Pustaka Pelajar
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedelapan. Bandung, hal. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenamedia
- Tim Penyusun. (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan, hal.FE-UMSU
- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta : Deepublish
- Umam, Khaerul (2018) *Perilaku Organiosasi*. Bandung , hal. Pustaka Setia

Wijono, Sutarto, (2017), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana , hal.Jakarta