

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. SONY PRAYUDHA BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017**

(Skripsi)

**Oleh
PANJI ARI WIBOWO**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. SONY PRAYUDHA BANDAR LAMPUNG

Oleh
Panji Ari Wibowo

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya disiplin kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Sampel berjumlah 52 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara dan dokumentasi. Pengujian hipotesis pertama, kedua dan ketiga, menggunakan rumus uji t sedangkan pengujian hipotesis keempat menggunakan rumus regresi linear multipel. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (3) Terdapat pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (4) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

Kata Kunci: disiplin kerja, gaya kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORKPLACE, AND INCENTIVE TO EMPLOYEES WORK DISCIPLINE ON PT. SONY PRAYUDHA BANDAR LAMPUNG

By
Panji Ari Wibowo

This research has not reached the optimal level of employees work discipline. The purpose of this research is to find out the influence of style leadership, workplace and incentive on employees work discipline PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Method used in this research is descriptive verificatif with ex post facto capital approach and survey. Population of this study were 60 employees with 52 employees as the samples determined by using Simple Random Sampling. The data collected by survey, interview and documentation. The first up to third hypotheses testing tested using t-test. While the fourth hypotheses testing tested using linear regression multiple. The results of this study are: (1) There is influence of leadership style on employees work dicipline PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (2) There is influence of workplace to employees work dicipline PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (3) There is influence of incentive to employees work dicipline PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, (4) There is influence of style leadership, workplace and incentive to employees work dicipline on PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

Keywords : *discipline work, influence of leadership, incentive , workpleace*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. SONY PRAYUDHA BANDAR LAMPUNG
TAHUN 2017**

Oleh
PANJI ARI WIBOWO

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial
Program Studi Pendidikan Ekonomi**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN
KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PT. SONY PRAYUDHA
BANDAR LAMPUNG TAHUN 2017**

Nama Mahasiswa : **Panji Ari Wibowo**

No. Pokok Mahasiswa : **1313031064**

Program Studi : **Pendidikan Ekonomi**

Jurusan : **Pendidikan IPS**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Pembimbing I,

Drs. Yon Rizal, M.Si.
NIP 19600818 198603 1 005

Pembimbing II,

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

2. Mengetahui

Ketua Jurusan
Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Drs. Zulkarnain, M.Si.
NIP 19600111 198703 1 001

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi

Drs. Tedi Rusman, M.Si.
NIP 19600826 198603 1 001

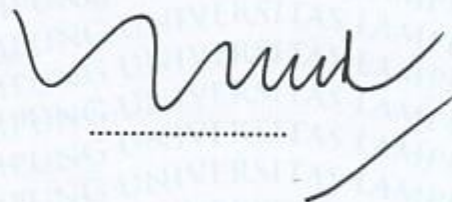
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Drs. Yon Rizal, M.Si.

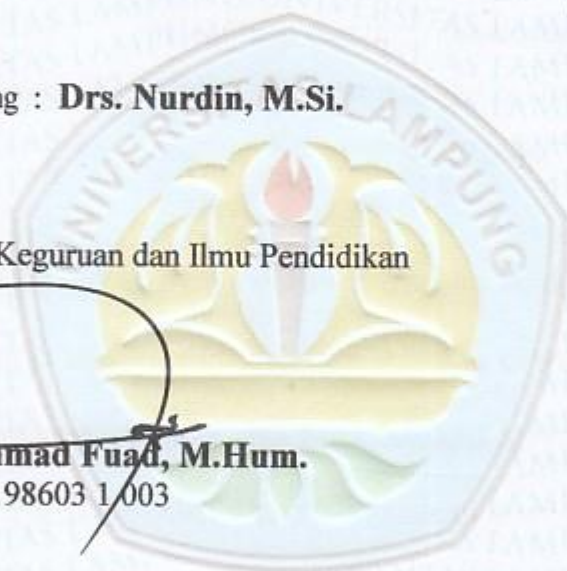
Sekretaris : Drs. Tedi Rusman, M.Si.

**Penguji
Bukan Pembimbing : Drs. Nurdin, M.Si.**



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. H. Muhammad Fuad, M.Hum.
NIP. 19590722 198603 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 13 Februari 2018



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
Jln. Prof. Soemantri Brojonegoro No. 1 Bandar Lampung 35145
Telepon (0721)704624 faximille (0721)704624

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Panji Ari Wibowo
2. NPM : 1313031064
3. Jurusan/Program Studi : Pendidikan IPS/Pendidikan Ekonomi
4. Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
5. Alamat : Jl. Raya Marga Agung Gg. Domba, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, Februari 2018



Panji Ari Wibowo
NPM 1313031064

RIWAYAT HIDUP



Penulis di lahirkan di Jati Agung pada tanggal 31 Juli 1994 dengan nama Panji Ari Wibowo. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, putra dari pasangan Bapak Herwanto dan Ibu Supiyati.

Pendidikan formal yang diselesaikan penulis yaitu:

1. TK Dharma Wanita Bumi Dipasena Jaya diselesaikan pada tahun 2001
2. SDN 1 Bumi Dipasena Jaya diselesaikan pada tahun 2007
3. SMPN 1 Rawa Jitu Timur diselesaikan pada tahun 2010
4. MAN 1 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2013

Pada tahun 2013, penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan Ilmu Pendidikan Sosial (PIPS) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN. Pada bulan Agustus 2015 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) ke Bali, Bromo, Solo, Yogyakarta dan Bandung. Pada bulan Juli hingga Agustus 2016 penulis juga melaksanakan Kuliah Kerja Nyata Kependidikan Terintegrasi (KKN-KT) di Desa Gunung Sari dan SMPN 2 Ulu Belu, Kecamatan Ulu Belu, Kabupaten Tanggamus.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin. Dengan izin Allah SWT dan segala kemudahan, limpahan rahmat serta karunia-Nya.

Ku persembahkan karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasih sayangku kepada:

Kedua Orang Tuaku, Bapak Herwanto dan Ibu Supiyati

Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang dan kesabaran serta doa yang tak henti untuk menantikan kesuksesanku.

Adiku Restu Nur Hidayat

Terimakasih atas do'a yang selalu terucap di waktu sholatmu

Para Pendidikku

Terimakasih atas segala ilmu dan bimbingan selama ini, semoga kelak aku mampu melihat dunia dengan ilmu yang telah diberikan

Sahabat-sahabatku

Menemaniku saat suka dan dukaku, memberi pengalaman serta menjadikan hari-hari yang ku lalui lebih berwarna dengan kebersamaan

Kamu

Seseorang yang selalu ku semogakan, dan yang kelak akan mendampingi hidupku

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

MOTTO

“Awali dengan Bismillah”

“Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagi kamu. dan boleh jadi kamu mencintai sesuatu, padahal ia amat buruk bagi kamu. Allah maha mengetahui sedangkan kamu tidak mengetahui”

(Al-Baqarah: 216)

“Tidak apalah miskin harta, miskin wajah, atau miskin hidung pula. Setidaknya kita kaya hati, kaya sahabat, dan kaya keluarga itu lebih keren ”

(Tere Liye)

“Mendapatkan hasil sedikit dengan cara jujur itu lebih baik daripada menginginkan hasil yang berlimpah tetapi dengan cara yang tidak benar ”

(Panji Ari Wibowo)

“Akhir dengan Alhamdulillah”

SANWACANA

Alhamdu lillahi rabbil 'alamin, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2017.”**

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan doa, bimbingan, motivasi, kritik dan saran yang telah diberikan oleh berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih secara tulus kepada.

1. Bapak Dr. Muhammad Fuad, M.Hum., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
2. Bapak Dr. Abdurrahman, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
3. Bapak Drs. Buchori Asyik, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;

4. Bapak Drs. Supriyadi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
5. Bapak Drs. Zulkarnain, M.Si., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung;
6. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung
7. Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si., selaku Pembimbing 1 dan Pembimbing Akademik, terimakasih atas kesabaran, arahan, masukan, serta ketelitian dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
8. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku pembimbing 2 terimakasih atas kesabaran, arahan, masukan, serta ketelitian dalam membimbing penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
9. Bapak Drs. Nurdin, M.Si., selaku Pembahas terimakasih atas arahan, bimbingan, nasehat, saran, kritik dan ilmu yang telah bapak berikan;
10. Bapak dan Ibu Dosen di Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan ilmunya kepada penulis;
11. Bapak Endin Supriyadi selaku Manager PT. Sony Prayudha Bandar Lampung yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung;
12. Kak Arya Darmawansyah selaku kepala gudang di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, terimakasih atas bantuan dan informasinya yang bermanfaat untuk kepentingan penelitian dalam skripsi ini;

13. Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik;
14. Kedua orang tuaku, Bapak Herwanto dan Ibu Supiyati, terimakasih banyak karena telah mendoakanku dalam setiap sujudmu, karena telah tanpa letih memberikan senyuman dan dorongan dalam setiap langkahku, karena telah banting tulang mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran disetiap perjuangan dan menjadi kunci kesuksesanku kelak, tidak ada doa yang akan terkabul selain doa dan restu dari orang tua. Tanpa Bapak dan Mamak, Panji tidak akan mungkin bisa seperti ini. Semoga kelak ilmu dan pengalaman yang telah diperoleh dapat bermanfaat dan berguna bagi membahagiakan kedua orang tuaku. Sekali lagi, Terimakasih sebanyak-banyaknya untuk Bapak dan Mamak.
15. Keluarga besar Mbah Rono dan mbah Rusmini yang selalu memberikan semangat dan Motivasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
16. Kak Wardani yang sangat penyabar dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan Om Herdi, untuk bantuan, informasi, semangat dan candaan yang telah diberikan;
17. Terimakasih Suri Gusmiyanti Fitriyah, A.Md.Keb. untuk kebersamaan yang kita mulai dari jenjang SMA dan Insya Allah hingga nanti. Dan terimakasih untuk motivasi, kepedulian, perhatian, candaan dan kesabarannya untuk selalu mengingatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Sahabat-sahabatku Yahya Hidayat, Sandy Setia Makruf, Rifqi Rismadi, Hening Rhamadani, Mindi Eka Suri, Eka Novita, Revina Septriani, Desni Pratiwi, Zeyca Wilantani, Hamzah Syah dan Desti Yuniatun terimakasih atas

segala kekompakan, kebersamaan, kepedulian candaan dan *bully*-an sampai penulis bisa menyelesaikan skripsi ini, terimakasih sahabatku;

19. Sahabat-sahabat kocak pendidikan ekonomi, Anggit, Yahya, Arif, Irfan, Rizki, Sukur, Sandi, Hening, Hamzah, Erik, Erzal, Rifqi dan Adil, terimakasih atas candaan yang selalu ada dari awal perkuliahan, trimakasih sahabatku.
20. Sahabat-sahabat Suci, Anggit, Dewi, Nanik, Abel dan Sandi Terimakasih atas kebersamaanya serta tidak pernah lelah untuk selalu mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
21. Organisasiku KOPMA UNILA, DPM FKIP UNILA, ASSETS FKIP EKONOMI UNILA dan PMII, trimakasih telah memberikan penulis banyak ilmu dan pengalaman yang memang tidak penulis dapatkan selama perkuliahan.
22. Terimakasih untuk teman-teman pendidikan ekonomi khususnya angkatan 2013 PA Bapak Drs. Yon Rizal, M.Si. yang sama-sama berjuang untuk menyelesaikan skripsi ini.
23. Terimakasih untuk sahabat-sahabat KKN-KT Pekon Gunung Sari, Irfan, Charlos, Ade, Siti, Nurul, Yusan, Yuni, Afida dan Winda untuk kebersamaan, canda tawa dan terimakasih untuk pengalaman yang luar biasa mengesankan selama 40 hari;
24. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Angkatan 2013 yang dalam hal ini tidak bisa di tuliskan satu persatu, baik dari kelas Kekhususan Ekonomi dan Kekhususan Akuntansi, terimakasih atas persahabatan dan kebersamaan serta canda tawa yang sudah kita jalin selama ini;

25. Kakak dan adik tingkat di Pendidikan Ekonomi dari angkatan 2010–2017
terimakasih untuk bantuan dan kebersamaannya selama ini;

26. Semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Bandar Lampung, Februari 2018
Penulis,

Panji Ari Wibowo

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

ABSTRAK

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian	13
G. Ruang Lingkup Penelitian	14

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka	15
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	15
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
c. Aktifitas-aktifitas Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2. Disiplin Kerja	18
3. Gaya Kepemimpinan	21
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	21
b. Syarat-syarat Gaya Kepemimpinan	23
4. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja	25
b. Jenis Lingkungan Kerja	26
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	27
5. Insentif	28
a. Pengertian Insentif	28
b. Jenis-jenis Insentif	29
c. Tujuan Pemberian Insentif	31
B. Penelitian yang Relevan	33
C. Kerangka Pikir	34

D. Hipotesis	37
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Objek Penelitian	39
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian	39
1. Variabel Penelitian	39
a. Variabel Bebas (<i>Independent Variabel</i>).....	39
b. Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	40
D. Definisi Variabel	40
1. Definisi Konseptual Variabel	40
a. Gaya Kepemimpinan	40
b. Lingkungan Kerja	40
c. Insentif	41
d. Disiplin Kerja	41
2. Definisi Operasional Variabel	41
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Jenis Data	42
a. Data Kualitatif	42
b. Data Kuantitatif	43
2. Sumber Data	43
a. Data Primer	43
b. Data Sekunder	43
F. Populasi dan Sampel	44
1. Populasi	44
2. Sampel	44
G. Teknik Pengumpulan Data	45
1. Study Lapangan (<i>Field Research</i>).....	45
a. Observasi.....	45
b. Wawancara.....	46
c. Kuesioner	46
H. Uji Instrumen Penelitian	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reabilitas.....	47
I. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Normalitas.....	49
2. Uji Homogenitas	51
J. Uji Asumsi Klasik.....	53
1. Uji Kelinieran Regresi.....	53
2. Uji Multikolerasi	54
3. Uji Autokolerasi	55
4. Uji Heterosdastistas.....	57
K. Teknik Pengujian Hipotesis	59
1. Regresi Linier Sederhana	59
2. Regresi Linier Multipel.....	60

IV. HASIL DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	63
1. Profil PT. Sony Prayudha.....	63
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	65
B. Gambaran Umum Responden	65
C. Deskripsi Data.....	65
1. Data Gaya Kepemimpinan (X1).....	66
2. Lingkungan Kerja (X2).....	69
3. Insentif (X3).....	70
4. Disiplin Kerja Karyawan (Y).....	72
D. Uji Persyaratan Statistik Parametrik	74
1. Uji Normalitas Data	74
2. Uji Homogenitas Sampel	76
E. Uji Asumsi Klasik.....	77
1. Uji Koleniaritas	77
2. Uji Multikolinearitas	80
3. Uji Autokorelasi	82
4. Uji Heteroskedastisitas.....	83
F. Uji Hipotesis	85
1. Regresi Linier Sederhana	85
2. Regresi Linier Multipel.....	92
G. Pembahasan.....	95
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.....	95
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.....	97
3. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.....	98
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.....	100

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	103
B. Saran.....	104

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Daftar Kehadiran Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2012-2016	2
2. Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016	4
3. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016	6
4. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016	7
5. Daftar Penerima Insentif dan Besaran Insentif yang Diterima Karyawan Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016	9
6. Penelitian yang Relevan	33
7. Devinisi Operasional Variabel	41
8. Hasil Uji Validitas.....	47
9. Interpretasi Reliabilitas Instrumen	48
10. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
11. Analisis Varians Untuk Regresi Linier	54
12. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	67
13. Kategori Gaya Kepemimpinan (X1)	68
14. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	69
15. Kategori Lingkungan Kerja (X2)	70
16. Distribusi frekuensi Variabel Insentif	71
17. Kategori Insentif (X3)	71
18. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y)	73
19. Kategori Disiplin Kerja Karyawan (Y)	73
20. Rekapitulasi Uji Normalitas.....	76
21. Rekapitulasi Uji Homogemitas	77
22. Rekapitulasi Linieritas Regresi	79
23. Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Pikir	36
2. Struktur Organisasi PT. Sony Prayudha Bandar Lampung	64
3. Hasil Uji <i>Durbin-Watson</i>	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kisi-kisi Angket
2. Kuesioner Angket
3. Uji Coba Angket Per Variabel
4. Uji Reliabilitas Angket
5. Data Penelitian
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Homogenitas
8. Hasil Uji Linieritas
9. Hasil Uji Multikolinieritas
10. Hasil Uji Autokorelasi
11. Hasil Uji Heteroskedastisitas
12. Hasil Uji Hipotesis Parsial
13. Hasil Uji Coba Multipel

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dan non-sumber daya manusia. Karyawan atau sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerjanya.

Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2004:444). Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau

tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menjunjung tinggi aturan, nilai dan norma tersebut.

Tabel 1. Daftar Kehadiran Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2012-2016

No	Tahun	Keterangan		
		Frekuensi karyawan yang tidak hadir	Frekuensi karyawan yang terlambat datang	Jumlah
1.	2012	15 Orang	6 Orang	21 Orang
2.	2013	20 Orang	15 Orang	35 Orang
3.	2014	17 Orang	23 Orang	40 Orang
4.	2015	27 Orang	16 Orang	43 Orang
5.	2016	30 Orang	20 Orang	50 Orang

Sumber : Manajer Personalia PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1 Diketahui bahwa jumlah frekuensi karyawan yang tidak disiplin sejak tahun 2012 sampai tahun 2016 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung sangat rendah.

Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (Handoko, 2001:208). Maka apabila disiplin kerja karyawan menurun atau semakin rendah dapat mengakibatkan ikut menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Selain itu karyawan yang terlambat juga dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan karena banyak waktu yang terbuang yang seharusnya dapat dimanfaatkan untuk pencapaian target.

Ada banyak hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, bisa karena kerja yang monoton, rekan kerja yang menyebalkan, ada masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif. Pemimpin yang mampu mengatur, mengarahkan dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan. Hal itu dapat dilihat dari gaya kepemimpinannya, seorang pemimpin dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja.

Perubahan sikap mental para perilaku bisnis harus dimulai dari pimpinan, karena masih kuatnya budaya kebabakan (paternalistik) dengan kata lain pemimpin berperan sebagai simbol sosial yang mampu menggerakkan semua energi dalam masyarakat (Lele, 2007: 20). Dalam era persaingan bebas segala kondisi dapat dengan cepat berubah. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan pemimpin yang mampu menjiwai perubahan dan mampu menjadi penggerak perubahan dalam perusahaan. Efektifitas kepemimpinan dapat dilihat dari hubungan antara pemimpin dan karyawannya. Hubungan ini memiliki dua bentuk, yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional.

Kepemimpinan transaksional mengasumsikan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh harapannya untuk mewujudkan atau mendapatkan sesuatu. Sedangkan kepemimpinan transformasional, pemimpin menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para karyawan untuk berprestasi melampaui harapan. Kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional sangat penting dibutuhkan setiap organisasi. Dalam prakteknya, mereka tidak

bisa dipisahkan secara tegas. Seorang pemimpin dapat meramu kedua gaya kepemimpinan tersebut sesuai kebutuhan dan kondisi lingkungannya. Organisasi membutuhkan visi, dorongan dan komitmen yang dibentuk pemimpin transformasional. Sementara itu, organisasi juga membutuhkan pemimpin transaksional yang dapat memberikan arahan, berfokus pada hal-hal yang sifatnya terinci dan menjelaskan perilaku yang diharapkan. (Handoko dan Tjiptono, 2001: 29-30).

Tabel 2. Hasil Wawancara Tentang Gaya Kepemimpinan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.

No.	Pernyataan	Tanggapan	
		Rendah	Tinggi
1.	Pemimpin memberikan arahan dan motivasi	17	3
2.	Pemimpin menciptakan visi dan misi	14	6
3.	Pemimpin mengatur dan mendayagunakan	15	5
Presentase (%)		77%	23%

Sumber : Hasil Wawancara Peneliti

Berdasarkan hasil wawancara yang disajikan dalam bentuk pernyataan tentang indikator gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional, diketahui jumlah presentase 77% rendah dan 23% tinggi. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung masih tergolong rendah.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak semata-mata bergantung pada pemimpin saja tetapi juga merupakan tanggung jawab seluruh bawahan (karyawan) agar dapat tercipta komunikasi dua arah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga seorang pemimpin sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Kepemimpinan yang baik diharapkan bisa meningkatkan disiplin kerja dan

selanjutnya tingkat disiplin kerja karyawan yang tinggi dapat menunjang kesesuaian apa yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri.

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih disiplin dalam bekerja. Jika dalam lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Hal ini sama seperti apa yang dikatakan oleh Nitisemito dalam Sugiyarti (2012: 75), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Menurut Supardi dalam Subroto (2005: 590), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik (kursi, meja, air *conditioner*, dll) maupun non fisik (Hubungan kerja antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan) yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu kegiatan dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan atau yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan juga baik. Menurut Robbins (2002: 3) bahwa pegawai akan bekerja secara maksimal apabila lingkungan kerja nyaman dan mendukung karena pegawai merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilaksanakan, lingkungan kerja pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara terhadap karyawan mengenai fasilitas yang ada pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung dapat dilihat pada data berikut.

Tabel 3. Fasilitas Lingkungan Kerja Yang Tersedia Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/Sedang/Kurang Baik)
1.	Komputer/Laptop	15	Baik
2.	Telepon	3	Kurang Baik
3.	Jaringan Internet	3	Baik
4.	Mesin Scanning	3	Kurang Baik
5.	Toilet	4	Baik
6.	Printer	7	Baik
7.	Pendingin Ruangan	5	Baik
8.	Mushola	1	Kurang Baik
9.	Kantin		-
10.	Dapur	1	Baik
11.	Kendaraan Dinas	1	Sedang

Sumber: PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 3 PT. Sony Prayudha Bandar Lampung belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti kantin. Sedangkan untuk kualitas, masih terdapat fasilitas dengan kondisi sedang, yaitu kendaraan dinas. Selain itu kondisi bangunan yang kurang luas, ukuran kantor yang kurang luas dan belum tersusun dengan baik terkadang juga menjadi penyebab karyawan mengalami ketidak nyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Tabel 4. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Penerangan/cahaya		
2.	Temperatur/suhu udara		
3.	Sirkulasi udara		
4.	Kebisingan		
5.	Tata warna ruang kerja		
6.	Dekorasi di ruang kerja		
7.	Musik		
8.	Keamanan		
9.	Ruang gerak yang diperlukan		
10.	Hubungan kerja :		
	a. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan		
	b. Hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan		

Sumber: PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, tahun 2016.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung belum terpenuhi dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidak nyamanan kerja bagi karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga mendorong terpenuhinya kepuasan kerja karyawan.

Permasalahan disiplin kerja karyawan tidak terlepas dari apa yang diterima oleh karyawan itu sendiri. Faktor insentif menjadi hal yang bisa mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Terry (dalam Suwatno dan Priansa, 2011: 234),“ insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja”. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan dalam suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas

perusahaan akan meningkat apabila karyawan disiplin dalam bekerja, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Insentif merupakan salah satu penghargaan atau motivasi yang diberikan perusahaan dengan bentuk materi.

Menurut T Hani Handoko dalam Sirait (2006:202) tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang financial yang melebihi upah atau gaji dasar, seperti yang dinyatakan oleh Sirait (2006: 202) bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang memiliki kaitan dengan motivasi, sehingga insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas atau kinerjanya.

Insentif merupakan salah satu dari faktor pembangun motivasi dan semangat pada karyawan. Pemberian insentif yang tepat akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya insentif diharapkan dapat mendorong semangat kerja serta membangun keinginan untuk mendapatkan prestasi dari hasil kerja yang telah dicapainya.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Mangkunegara (2000) bahwa insentif adalah “ suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).” insentif juga dapat dikatakan sebagai penghargaan bagi para karyawan yang telah bekerja sesuai tugas yang merupakan tanggung jawabnya.

Insentif yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika dikelola secara tidak tepat dapat membuat kurangnya semangat tenaga kerja atau karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja dan disiplin kerja.

Tabel 5. Daftar Penerima Insentif dan Besaran Insentif yang Diterima Karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016

No.	Jumlah Karyawan	Jumlah gaji yang diterima dalam waktu 1 bulan
1.	8 Orang	3.600.000 – 4.000.000
2.	10 Orang	3.100.000 – 3.500.000
3.	12 Orang	2.600.000 – 3.000.000.
4.	13 Orang	2.100.000 – 2.500.000
5.	17 Orang	1.500.000 - 2.000.000
Jumlah	60 Orang	

Sumber : Manajer Personalia PT. Sony Prayudha

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa besaran insentif yang diterima tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari prestasi dan hasil kerja yang mereka capai. Hal ini menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Rendahnya insentif dan besaran yang berbeda-beda dapat menimbulkan menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002: 161) Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan, agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Insentif yang dikelola secara benar dapat membantu mempertahankan tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki agar tetap produktif untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya jika dikelola secara tidak tepat dapat membuat kurangnya semangat tenaga kerja atau karyawan dalam bekerja yang kemudian berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pengendali perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Dengan adanya latar belakang dan data tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia atau karyawan yang ada pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.
2. Lingkungan kerja yang tercipta di dalam perusahaan belum terpenuhi dengan baik dan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan.
3. Program insentif belum memberikan efek kepuasan yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.
4. Menurunnya tingkat kedisiplinan karyawan akibat masih banyak karyawan yang datang terlambat.

5. Pemberian insentif hanya diberikan pada karyawan yang berprestasi menyebabkan banyak karyawan yang kurang berprestasi semakin tidak semangat dalam bekerja.
6. Besaran insentif yang tidak merata menyebabkan kecemburuan sosial antar karyawan.
7. Pemahaman akan gaya kepemimpinan yang masih tergolong rendah dan belum terfokus pada motivasi serta memberikan semangat berprestasi pada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian dan berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka ada pembatasan masalah yang jelas agar lebih terarah pada tujuan yang ingin diungkapkan dalam penelitian ini, sehingga masalah dalam penelitian ini dibatasi pada aspek disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016?
3. Apakah ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.
3. Mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.
4. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung Tahun 2016.

F. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memberikan wawasan khusus tentang penelitian yang menekankan pada disiplin kerja dan pemberian insentif karyawan.
- b. Untuk melengkapi dan memperkaya khasanah keilmuan serta teori yang sudah diperoleh melalui penelitian sebelumnya.
- c. Sebagai dasar untuk mengadakan penelitian lebih lanjut bagi peneliti lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi tenaga kerja supaya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

c. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup objek penelitian

Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Insentif (X_3) dan Disiplin Kerja (Y).

2. Ruang lingkup subyek penelitian

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan.

3. Ruang lingkup tempat penelitian

Tempat penelitian ini adalah di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

4. Ruang lingkup waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017.

5. Ruang Lingkup Ilmu

Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber daya manusia, tetapi juga material, modal dan faktor produksi lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka konsekuensi dari semua itu adalah perlunya pengelolaan sumber daya manusia secara lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Berikut adalah beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, menurut Hasibuan (2011: 10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia di dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jadi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011: 202) terdiri dari.

- a. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.
- b. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk pencapaian tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membentuk terwujudnya tujuan secara efektif.
- c. Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dengan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pemimpin dengan menugaskan bawahannya agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- f. Pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang terhadap karyawan

sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

- h. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. **Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia**

Aktivitas-aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mathis dan Jackson (2011: 18) manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok aktivitas yang saling berhubungan yang terjadi dalam konteks organisasi, berikut ketujuh aktivitas SDM, yaitu:

- a. **Perencanaan dan Analisis SDM**
Melalui perencanaan SDM, manajer dapat mengantisipasi kekuatan yang akan mempengaruhi persediaan dan tuntutan para karyawan di masa depan. Hal ini sangat penting untuk memiliki sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) guna memberikan informasi yang akurat dan tepat waktunya untuk perencanaan SDM.
- b. **Peluang Pekerjaan yang Sama**
Pemenuhan hukum dan peraturan tentang kesetaraan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity/EEO*) mempengaruhi semua aktifitas SDM yang lain dan integral dengan manajemen SDM.
- c. **Pengembangan SDM**
Dimulai dengan orientasi karyawan baru, pengembangan SDM juga meliputi pelatihan keterampilan pekerjaan, ketika pekerjaan berkembang dan berubah maka diperlukan pelatihan ulang yang dilakukan terus menerus untuk menyesuaikan perubahan teknologi.

- d. **Kompensasi dan Tunjangan**
Kompensasi memberikan penghargaan kepada karyawan atas pelaksanaan kepada pekerjaan melalui gaji, insentif, dan tunjangan. Para pemberi kerja harus mengembangkan dan memperbaiki sistem upah dan gaji dasar mereka.
- e. **Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan**
Jaminan atas kesehatan fisik dan mental serta keselamatan para karyawan adalah hal yang sangat penting. Secara global, berbagai hukum keselamatan dan kesehatan telah menjadikan organisasi lebih responsif terhadap persoalan kesehatan dan keselamatan.
- f. **Hubungan Karyawan dan Buruh/Manajemen**
Hubungan antara para manajer dan karyawan harus ditangani secara efektif apabila karyawan dan organisasi ingin sukses bersama. Merupakan suatu hal yang sangat penting untuk mengembangkan, mengkonsumsikan, dan mengupdate kebijakan dan prosedur SDM sehingga para manajer dan karyawan sama-sama tahu apa yang diharapkan.

2. Disiplin Kerja

Suatu tata tertib, peraturan dan kebijakan dari perusahaan sangat diperlukan dalam bekerja. Rivai dan Sagala (2010: 825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah ketaatan tenaga kerja terhadap peraturan kerja yang telah dibuat dan ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan adanya disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan.

Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut.

Davis dalam Mangkunegara (2013: 129) menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasional. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikannya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, tenaga kerja dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas diketahui bahwa disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 825-831) ada dua tipe kedisiplinan sebagai berikut:

1) Disiplin retributif

Para pengambil keputusan mendisiplinkan dengan suatu cara yang proporsional terhadap sasaran. Dengan tidak melakukan hal seperti itu akan dianggap tidak adil oleh orang-orang yang bertindak secara tidak tepat. Tujuan dalam pendisiplinan ini adalah menghukum yang melanggar peraturan organisasi atau perusahaan.

2) Disiplin korektif

Pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan harus diperlakukan sebagai masalah-masalah yang dikoreksi daripada pelanggaran-pelanggaran yang mesti di hukumi. Hukuman akan lunak sebatas pelanggar menunjukkan kemauan untuk mengubah perilakunya. Tujuan akhir dari pendisiplinan ini adalah untuk membantu tenaga kerja mengoreksi perilaku yang tidak dapat diterima sehingga dia dapat terus dikaryakan oleh perusahaan.

Ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2009: 194-197) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan tenaga kerja. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan tenaga kerja.
- 2) Teladan pemimpin
Teladan pemimpin sangat berperan penting dalam menentukan kedisiplinan tenaga kerja karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan bagi para bawahannya.
- 3) Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan tenaga kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- 4) Pengawasan melekat
Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan tenaga kerja perusahaan. Pemimpin harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- 5) Sanksi hukuman
Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat, tenaga kerja akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner tenaga kerja akan berkurang.
- 6) Ketegasan
Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum para tenaga kerja yang telah melakukan tindakan indisipliner dengan sanksi sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 7) Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara tenaga kerja dengan atasan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik dalam suatu perusahaan.

Kedisiplinan diartikan bila mana tenaga kerja selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi tenaga kerjanya dalam menciptakan tata tertib tenaga kerja yang baik, maka prestasi tenaga kerja akan meningkat.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Beberapa pengertian pemimpin menurut para ahli adalah sebagai berikut: pemimpin adalah merupakan inisiator, motivator, simulator, dinamisator dan inovator dalam organisasi (Kartono, 2006: 10). Pemimpin seorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan upaya bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu (Winardi, 2000: 2). Menurut Terry dan Frankin mendefinisikan pemimpin dengan hubungan dimana seseorang (pemimpin) mempengaruhi orang untuk mau bekerja sama melakukan tugas-tugas yang saling berkaitan guna mencapai tujuan yang diinginkan organisasi atau kelompok (Yuli, 2005: 166)

Menurut Rivai (2009: 42) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya serta menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Dari penjelasan-penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga membuat

bagaimana cara berkerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut.

Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2001 : 298), secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis dan *laissez-faire*. Kebanyakan manajer menggunakan ketiganya pada suatu waktu, tetapi gaya yang paling sering digunakan akan dapat dipakai untuk membedakan seorang manjer sebagai pemimpin yang otokratis, demokratis atau *laissez-faire*. Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2001: 298), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu antara lain:

1. Otokratis
 - a. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
 - b. Teknik-teknik dan langkah-langkah diatur oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah-langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota, mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis
 - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari kelompok.
 - b. Kegiatan-kegiatan didiskusikan, langkah-langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat dan bila dibutuhkan petunjuk-petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.
 - c. Para anggota bebas berkerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d. Pemimpin adalah obyektif atau “*fack-mained*” dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. *Laissez-faire*
 - a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.

- b. Bahan-bahan yang bermacam-macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dari diskusi kerja.
- c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
- d. Kadang-kadang memberi komentar sponsor terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Penggunaan tipe atau gaya kepemimpinan akan berubah secara bergantian sesuai dengan perubahan situasi yang dihadapi oleh pimpinan yang bersangkutan. Dalam situasi tenang dan dalam menghadapi masalah-masalah yang memerlukan pemikiran bersama antara pimpinan dan bawahan, dengan sendirinya akan dipergunakan tipe kepemimpinan demokrasi. Sebaliknya dalam situasi darurat dimana diperlukan langkah-langkah yang cepat dengan sendirinya akan menuntut dilaksanakannya kepemimpinan otokrasi. Terkadang suatu saat pemimpin memberikan pengarahan atau perintah yang kokoh. Tetapi pada saat lain ia memberikan saran. Oleh karena itu tidak ada tipe atau gaya kepemimpinan yang lebih baik, semua tergantung pada situasi atau lingkungannya.

b. Syarat-Syarat Kepemimpinan

Seorang pemimpin bukanlah hanya seorang yang dapat memimpin saja tetapi harus dikembangkan lagi yaitu kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu sendiri, salah satu yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah syarat-syarat kepemimpinan yang

akan dikemukakan oleh Kartono (2002: 31) bahwa kemampuan pemimpin dan syarat yang harus dimiliki adalah :

1. Kemandirian, berhasrat untuk melakukan tindakan secara individual (Individualis)
2. Besarnya rasa keingintahuan, untuk mengetahui sesuatu yang belum dia ketahui.
3. Multi terampil atau memiliki kepandaian beraneka ragam.
4. Memiliki rasa humor, antusiasme tinggi, suka berkawan.
5. Perfeksionis, serta ingin mendapatkan yang sempurna.
6. Mudah menyesuaikan diri dan adaptasi tinggi.
7. Sabar namun ulet.
8. Waspada, peka, jujur, optimis, berani, gigih dan realistis.
9. Komunikatif serta pandai berbicara atau berpidato.
10. Berjiwa wiraswasta.
11. Sehat jasmani, dinamis, sanggup dan suka menerima tugas yang berat, serta berani mengambil resiko.
12. Tajam firasatnya dan adil pertimbangannya.
13. Berpengetahuan luas dan haus akan ilmu pengetahuan.
14. Memiliki motivasi tinggi dan menyadari target atau tujuan hidupnya yang ingin dicapai, dibimbing idealisme tinggi.
15. Punya imajinasi tinggi, daya komunikasi dan daya inovasi.

Dari penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang berpengetahuan luas, adil, jujur, optimis, gigih, ulet, bijaksana, mampu memotivasi diri sendiri, memiliki hubungan yang baik dengan bawahan dimana semua ini diperoleh dari pengembangan keperibadiannya sehingga seorang pemimpin memiliki nilai tambah tersendiri dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pemimpin.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mardiana (2005: 45), “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis, prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan.

Sedarmayanti (2009: 21), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Ahyari (2002: 206), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja.

Sesuai dengan uraian pengertian di atas, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang terdapat di sekitar karyawan saat bekerja baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan tersebut dalam bekerja.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ahyari (2002: 206) membagi lingkungan kerja ke dalam tiga bagian yaitu.

1. Pelayanan karyawan
 - a. Pelayanan makanan
Pelayanan makanan merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Fasilitas makanan yang baik mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya terutama bagi perusahaan yang memberlakukan jam kerja yang panjang bagi karyawannya.
 - b. Pelayanan kesehatan
Pelayanan kesehatan juga penting untuk diperhatikan oleh perusahaan terutama bagi perusahaan yang mempunyai resiko kerja yang tinggi, seperti penyediaan obat-obatan atau klinik perusahaan. Keselamatan kerja juga termasuk dalam pelayanan kesehatan dalam sebuah perusahaan, misalnya dengan menyediakan alat-alat pelindung dalam bekerja.
 - c. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil
Lingkungan yang bersih akan menimbulkan perasaan senang bagi karyawan yang tentunya akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Penyediaan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan wangi sangat diperlukan semua orang, apalagi karyawan yang dituntut untuk berada di dalam gedung kantor dalam waktu yang lama.
2. Kondisi kerja meliputi:
 - a. Penerangan.
 - b. Pertukaran udara.
 - c. Kebisingan.
 - d. Pewarnaan.
 - e. Keamanan.
 - f. Hubungan karyawan dengan pimpinan.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001: 21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah.

- a. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- b. Temperatur/suhu udara di tempat kerja.
- c. Kelembaban di tempat kerja.

- d. Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e. Kebisingan di tempat kerja.
- f. Getaran mekanis di tempat kerja.
- g. Bau tidak sedap ditempat kerja.
- h. Tata warna di tempat kerja.
- i. Dekorasi di tempat kerja.
- j. Musik di tempat kerja.
- k. Keamanan di tempat kerja.

5. Insentif

a. Pengertian Insentif

Hasibuan (2006: 113) menyatakan bahwa: “Insentif merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar”. Mangkunegara (2005: 76) menyatakan: “Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Nawawi (2003: 54), menyatakan bahwa insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Pengertian insentif menurut Simamora (2004: 67) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari insentif tersebut. Insentif dan pemberian fasilitas itu disebut dengan berbagai

macam istilah seperti *benefit and services*, program-program kesejahteraan, program-program pelayanan, kompensasi pelengkap dan lain-lain.

Berdasarkan beberapa pengertian sebelumnya, Bahwa insentif merupakan suatu sarana untuk memberikan dorongan kepada karyawan terhadap tugas yang diberikan. Pada pengertian ini insentif merupakan suatu cara atau sarana untuk menggerakkan tenaga kerja agar melakukan tugasnya dengan baik sehingga tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dicapai dengan baik.

b. Jenis – Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2002: 268), jenis – jenis insentif adalah sebagai berikut.

- a. *Piece Work*
Piece work adalah tehnik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja karyawan berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
- b. Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga – tenaga penjualan.

- d. Insentif bagi eksekutif
Insentif bagi eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor, dan biaya pendidikan anak.
- e. Kurva “kematangan”
Adalah diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.
- f. Rencana insentif kelompok
Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Hasibuan (2006: 184) pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan yaitu.

- 1. Insentif Finansial
Insentif finansial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba dan kompetensi yang ditanggihkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, insentif lembur, insentif kesehatan dan insentif lainnya.
- 2. Insentif Non Finansial
Insentif non finansial dapat diberikan dalam bentuk, antara lain :
 - a. Pemberian piagam penghargaan.
 - b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
 - c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
 - d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
 - e. Pemberian tanda jasa/medali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama atau mempunyai loyalitas yang tinggi.
 - f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
 - g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang akhirnya meningkatkan keuntungan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan pegawai diharapkan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2006: 87) bentuk-bentuk insentif adalah.

- a. Nonmaterial insentif
Nonmaterial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasinya, dibawah prestasi standard.
- b. Sosial insentif
Sosial insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
- c. Material insentif
Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan produktivitas kerjanya, berbentuk uang dan barang.

c. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Simamora (2004: 38) insentif digunakan untuk membantu organisasi memenuhi satu atau lebih dari tujuan-tujuan berikut.

- a. Meningkatkan moral kerja pegawai.
- b. Memotivasi pegawai.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja.
- d. Memikatkan pegawai-pegawai baru.
- e. Mengurangi putaran pegawai.
- f. Menjaga agar serikat pekerja tidak campur tangan.
- g. Menggunakan kompensasi secara lebih baik.
- h. Meningkatkan keamanan pegawai.
- i. Mempertahankan posisi yang menguntungkan.
- j. Meningkatkan citra organisasi di kalangan pegawai.

Menurut Simanjuntak (2005: 25) program insentif karyawan haruslah direncanakan secara cermat dan tujuan-tujuan disusun untuk digunakan sebagai pedoman guna menyusun program dalam menentukan kombinasi insentif yang optimal, langkah-langkahnya adalah sebagai berikut.

- a. Mengumpulkan data biaya dasar dari semua item insentif.
- b. Melakukan penelitian seperti seberapa banyak dana yang tersedia guna mengikuti semua biaya insentif untuk periode mendatang.
- c. Menentukan preferensi kepada setiap item insentif menggunakan beberapa tipe skala numerik tertimbang yang dimasukkan. persyaratan-persyaratan legal preferensi karyawan dan preferensi manajemen.
- d. Memutuskan bagaimana kombinasi optimal dari berbagai insentif. Orang yang yang membuat keputusan secermat mungkin akan mempertimbangkan berbagai item insentif preferensi relatif yang diperlihatkan oleh manajemen dan para karyawan, perkiraan biaya-biaya setiap item dan total jumlah dana yang tersedia untuk setiap paket insentif.

Simanjuntak (2005: 30) berpendapat bahwa insentif dinamakan juga jaminan sosial. Beberapa perusahaan memberikan secara tetap (insentif tetap) tanpa memperhatikan kehadiran kerja, terdapat juga beberapa perusahaan yang memberikan insentif secara tidak tetap atau berdasarkan kehadiran bekerja (insentif tidak tetap). Perusahaan pada umumnya dapat memenuhi harapan pekerja mengenai upah serta perbaikan insentif dan fasilitas bila pekerja dapat memberikan kontribusi lebih besar dan sebanding. Perusahaan dapat memberikan tambahan upah dan atau insentif bagi pekerja hanya bila dia yakin bahwa pekerja dapat memberikan peningkatan kinerja.

B. Penelitian yang Relevan

Beberapa Penelitian yang ada kaitannya dengan pokok masalah ini dan sudah dilaksanakan adalah sebagai berikut.

Tabel 6. Penelitian yang Relevan

No.	Tahun	Peneliti	Judul	Hasil
1.	2010	Rama Tresnadi	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Sima Solution	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rama Tresnadi diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 33,64%
2.	2016	Miftachul Mujib	Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja(Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah daerah istimewa Yogyakarta)	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Miftachul Mujib diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai sebesar () 0,219 (*p<0.05; p=0,025)
3.	2016	Dhineu herawati sejati,dkk.	Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK dan PLB Bandung	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dhineu herawati sejati,dkk. diketahui bahwa insentif berpengaruh terhadap disiplin pegawai (nilai koefisien korelasi sebesar 0,475 dan signifikansi diperoleh nilai $t_{hitung} >$ dari $t_{tabel} = 4,607 > 1,666$)

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

Suatu perusahaan akan berjalan efektif apabila mempunyai seorang pemimpin yang dapat berperan aktif dalam menggerakkan bawahannya dengan baik. “Gaya kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu” (Sujak, 2000: 56). Sedangkan menurut Nawawi (2003: 29) “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (karyawan)”. Artinya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku seseorang sehingga menggerakkan dan mengarahkan tindakan seseorang guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawannya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan

Subroto (2005: 105),”menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja”. Artinya lingkungan kerja di suatu perusahaan tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia

dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat, dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan yang ada disekitarnya, demikian pula ketika sedang melakukan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja.

3. Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan

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”. Dengan demikian pemberian intensif terhadap karyawan sangatlah penting, karena dapat memotivasi karyawan tersebut agar menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki prestasinya saat bekerja di perusahaan tersebut.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2005: 194-198)”menyebutkan beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja”:

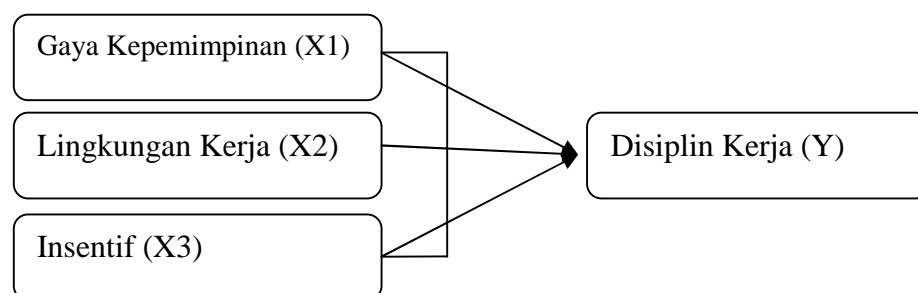
1. Tujuan dan Kemampuan.
2. Teladan Pimpinan.
3. Balas Jasa.
4. Keadilan.
5. Waskat.
6. Sanksi Hukuman.
7. Ketegasan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa kinerja berkaitan erat dengan sikap pegawai terhadap berbagai faktor dalam suatu pekerjaan seperti, pengaruh lingkungan sosial, insentif, kepemimpinan, disiplin kerja serta faktor lainnya. Hal tersebut bisa dikatakan berhasil jika perusahaan melaksanakan faktor-faktor tersebut dengan baik dan maksimal serta terorganisir sehingga perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak baik dalam pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Maka, untuk meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus memiliki pemimpin yang dapat berinteraksi dan bersahabat baik dengan bawahannya, menciptakan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman, memberikan insentif atau penghargaan yang merata kepada para karyawan. Serta pemimpin juga harus bisa menciptakan suasana yang dapat memberikan dorongan kepada karyawannya agar para karyawan meningkatkan kemampuan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka pikir, sekema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penggunaan metode penelitian sangat penting dalam sebuah penelitian. Penggunaan metode ini untuk menguji kebenaran, menentukan data penelitian, menemukan dan mengembangkan sebuah pengetahuan, serta mengkaji kebenaran suatu pengetahuan sehingga memperoleh hasil yang diharapkan. Metode penelitian adalah metode kerja yang dilakukan dalam penelitian termasuk alat-alat yang digunakan untuk mengukur dan mengumpulkan data pada saat penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Menurut Nazir (2005: 54) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan obyek atau subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain). Sedangkan tujuan verifikatif yaitu menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2007: 63).

Penelitian *ex post facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk

mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kegiatan tersebut (Sugiyono, 2008: 7). Pendekatan *survey* adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2009: 12).

Berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2009: 13). Secara khusus penelitian ini hanya mendeskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung tahun 2017.

B. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada para karyawan di lingkungan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung tahun 2017.

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Variabel bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel

bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif.

b. Variabel terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan.

D. Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X2) adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua lingkungan yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus.

c. Insentif

Pemberian Insentif (X3) adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

d. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (Y) adalah suatu pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan penilaian prestasi kerjanya.

2. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Definisi Operasioal Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan otoriter 2. Gaya kepemimpinan demokratis 3. Gaya kepemimpinan bebas 	Skala Interval dengan pendekatan <i>semantic deferensial</i>

Tabel 7 lanjutan

Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja fisik (kondisi kerja) 2. Lingkungan kerja nonfisik (kesejahteraan karyawan dan hubungan karyawan dengan pemimpin dan dengan rekan kerja) 	Skala Interval dengan pendekatan <i>semantic deferensial</i>
Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Upah Lembur 3. Dana Transportasi 4. THR 5. Pemberian Cuti 6. Asuransi Karyawan 	Skala Interval dengan pendekatan <i>semantic deferensial</i>
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin terhadap waktu 2. Disiplin terhadap penggunaan peralatan 3. Disiplin terhadap prosedur kerja 	Skala Interval dengan pendekatan <i>semantic deferensial</i>

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

a. Data Kualitatif

Data yang dihasilkan dari jawaban yang luas terhadap pertanyaan spesifik dalam wawancara, atau dari respon terhadap pertanyaan terbuka dalam kuesioner, lewat observasi, atau dari informasi dari berbagai sumber yang telah ada sebelumnya. Dalam hal ini data yang diperoleh dari perusahaan seperti gambaran umum perusahaan dan struktur organisasi, keadaan perusahaan terkait gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif serta hasil kuisisioner yang disebarkan pada karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

b. Data Kuantitatif

Data berupa angka-angka yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan, jumlah realisasi target karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung dan data lainnya yang menunjang penelitian.

2. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian berupa data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut.

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui wawancara (*interview*) dan melalui penyebaran daftar pertanyaan (*questionnaire*) kepada responden berkaitan dengan masalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung dan dari berbagai studi teratur dan kepustakaan.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah subjek atau objek yang menjadi sasaran penelitian (Basrowi & Kasinu, 2007: 260). Sedangkan menurut Sugiyono (2009: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Dikatakan sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2007: 131). Menurut Sugiyono (2009: 118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini untuk menghitung besarnya sampel dari populasi *dihitung* berdasarkan rumus *Slovin*, yaitu.

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

keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan dari persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bias ditolerir. Tingkat signifikansi (0,05).

(Kasinu & Basrowi, 2007: 274).

Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

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

$$n = \frac{60}{1+60(0.05)^2}$$

$$n = 52,17 \text{ dibulatkan menjadi } 52$$

Jadi, besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan.

G. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Studi lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan langsung ke objek penelitian, adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain:

a. Observasi

Observasi yaitu studi yang sengaja dilakukan secara sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pengamatan dan pencatatan. Dari pengertian di atas penulis melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung dengan melihat kejadian, fenomena atau peristiwa yang terjadi pada obyek yang diteliti.

b. Wawancara

Wawancara yaitu suatu percakapan tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diarahkan pada suatu masalah tertentu. Dengan teknik ini penulis langsung bertatap muka dengan responden (karyawan) dan bertanya langsung untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono, (2012: 199), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yang digunakan bersifat tertutup dengan menggunakan skala semantik differensial. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif.

H. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Untuk menguji tingkat validitas digunakan rumus *korelasi product moment* yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (\text{Arikunto, 2005: 75})$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel x dan y
 N = jumlah responden/sampel
 $\sum xy$ = Skor rata-rata dari X dan Y
 $\sum x$ = jumlah skor item X
 $\sum Y$ = jumlah skor total (item) Y

Kriteria pengujian jika biaya pendidikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika biaya pendidikan $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba instrumen diperoleh hasil validitas angket dengan kriteria di atas yaitu.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Total Item	Nomor Item Tidak Valid
1	Gaya Kepemimpinan	9	6
2	Lingkungan Kerja	9	4
3	Insentif	9	2
4	Disiplin Kerja Karyawan	9	3

Berdasarkan hasil uji validitas dengan jumlah total 36 item pernyataan terdapat 4 item yang tidak valid dan dibuang atau gugur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. (Sudjarwo2009: 241).

Reliabilitas digunakan. Untuk menguji sejauh mana alat ukur dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan rumus alpha sebagai berikut.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{1 - \sum S_i}{S_t} \right]$$

Keterangan:

r_{11} = Nilai Reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = varians total

k = jumlah item

(Ridwan, 2006 : 125).

Dengan kriteria pengujian jika harga $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reabel dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reabel.

Tabel 9. Interpretasi Reliabilitas Instrumen

Besaran Dalam Nilai	Kriteria
0,8 – 1,00	Sangat Tinggi
0,6 – 0,79	Tinggi
0,4 – 0,59	Sedang/cukup
0,2 – 0,39	Rendah
Kurang dari 0,2	Sangat Rendah

Sumber:(Arikunto, 2008: 75)

Dengan kriteria pengujian $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan taraf signifikansi 0,05 maka alat ukur tersebut valid. Begitu pula sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji realibilitas diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	0,887	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja	0,813	Sangat Tinggi
Insentif	0,915	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan(X1) sebesar 0,887 dalam kategori sangat tinggi, sedangkan hasil uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja(X2) sebesar 0,813 dalam kategori sangat tinggi dan hasil uji reliabilitas variabel Insentif(X3) sebesar 0,915 dalam kategori sangat tinggi.

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang telah dilakukan. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal. Data yang normal atau mendekati normal menandakan data dapat digunakan dalam penelitian. Untuk mengetahui apakah datanya normal, mendekati normal atau tidak normal dapat dilihat dengan beberapa cara:

- a) Pada analisis grafik normal plot, bila grafik normal plot menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data model regresi linier berganda memenuhi asumsi normalitas.

- b) Pada uji statistik skewness dan kurtosis. Apabila Zskewness dan Zkurtosis berada diantara -2 sampai +2, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.
- c) Pada uji *Kolmogorof-Smirnov*, apabila nilai *signifant 2 tailed* $>0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal, apabila nilai *signifant 2 tailed* $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Untuk menguji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Alasannya menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, karena datanya berbentuk interval yang disusun berdasarkan distribusi frekuensi kumulatif dengan menggunakan kelas-kelas interval. Dalam uji *Kolmogorof-Smirnov* diasumsikan bahwa distribusi variabel yang sedang diuji mempunyai sebaran kontinue. Kelebihan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dibandingkan dengan uji normalitas yang lain adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Jadi uji *Kolmogorov-Smirnov*, sangat tepat digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini. Rumus uji *Kolmogorov-Smirnov*, adalah sebagai berikut.

Syarat Hipotesis yang digunakan :

H_0 : Distribusi variabel mengikuti distribusi normal

H_1 : Distribusi variabel tidak mengikuti distribusi normal

Statistik Uji yang digunakan :

$$D = \max |f_o(x_i) - s_n(x_i)| ; i = 1, 2, 3 \dots$$

Dimana :

$F_0(X_i)$ = fungsi distribusi frekuensi kumulatif relatif dari distribusi teoritis dalam kondisi H_0 .

$S_n(X_i)$ = Distribusi frekuensi kumulatif dari pengamatan sebanyak n .

Dengan cara membandingkan nilai D terhadap nilai D pada tabel *Kolmogorof Smirnov* dengan taraf nyata maka aturan pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

Jika $D \leq D$ tabel maka Terima H_0

Jika $D > D$ tabel maka Tolak H_0

Keputusan juga dapat diambil dengan berdasarkan nilai *Kolmogroff Smirnov Z*, jika $KSZ \leq Z$ maka Terima H_0 , demikian juga sebaliknya.

Dalam perhitungan menggunakan *software* komputer keputusan atas hipotesis yang diajukan dapat menggunakan nilai signifikansi (*Asym significance*). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari maka Tolak H_0 demikian juga sebaliknya. (Sugiyono, 2011: 156-159).

2. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji homogenitas disini menggunakan uji *Levene Statistik* Untuk melakukan pengujian homogenitas populasi diperlukan hipotesis sebagai berikut.

H_0 : Data populasi bervarians homogeny

H_a : Data populasi tidak bervarians homogeny

Untuk mencari homogenitas digunakan rumus *Levene Statistik* yaitu dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$W = \frac{(N-k) \sum_{i=1}^k N_i (\bar{Z}_i - \bar{Z})^2}{(k-1) \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{N_i} (Z_{ij} - \bar{Z}_i)^2}$$

Dimana:

n = jumlah observasi

k = banyaknya kelompok

$$Z_U = |Y_U - Y_T|$$

Y_T = rata-rata dari kelompok ke i Z_t = rata-rata kelompok dari Z_i

Z = rata-rata menyeluruh (overall mean) dari Z_{ij} Daerah kritis

Tolak H_0 jika $W > F_{(a;k-1,n-k)}$

Kriteria pengujian sebagai berikut.

Menggunakan nilai *significancy*. Apabila menggunakan ukuran ini harus dibandingkan dengan tingkat alpha yang ditentukan sebelumnya. Karena yang ditetapkan sebesar 0,05 (5%), maka kriterianya yaitu.

1. Terima H_0 apabila nilai *significancy* $> 0,05$
2. Tolak H_0 apabila nilai *significancy* $< 0,05$

(Sudarmanto, 2005: 123)

J. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Kelinieran Regresi

Uji keberartian dan kelinieran dilakukan untuk mengetahui apakah pola regresi bentuknya linear atau tidak serta koefisien arahnya berarti atau tidak. Uji keberartian regresi linear multipel menggunakan statistik F dengan rumus:

$$F = \frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$$

Keterangan:

S^2_{reg} = varians regresi

S^2_{sis} = varians sisa

Dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2, $\alpha = 0,5$. Kriteria uji apabila $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti arah regresi berarti. Uji kelinieran regresi linier multipel menggunakan statistik F dengan rumus :

$$F = \frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$$

Keterangan:

S^2_{TC} = varians tuna cocok

S^2_G = varians galat

Dengan kriteria uji apabila $F_h < F_t$ maka H_0 ditolak, hal ini berarti regresi linier. Untuk mencari F_{hitung} digunakan tabel ANAVA sebagai berikut :

Tabel 11. Analisis Varians Untuk Uji Regresi Linier

Sumber Varians	Dk	Jk	KT	F _{hitung}
Total	N	$\sum Y^2$	$\sum Y^2$	
Koefisien (a)	1	JK (a)	JK (a)	
Regresi (b/a) Sisa	1 n-2	JK (b/a) JK (s)	$S^2_{reg} = \frac{JK (Sb/a)}{n-2}$ $S^2_{sis} = \frac{JK (S)}{n-2}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{sis}}$
Tuna cocok Galat	k-2 n-k	JK (TC) JK (G)	$S^2_{TC} = \frac{JK (TC)}{k-2}$ $S^2_G = \frac{JK (G)}{n-k}$	$\frac{S^2_{sis}}{S^2_G}$

Keterangan:

JK = jumlah kuadrat

KT = kuadrat tengah

N = banyaknya responden

N_i = banyaknya anggota

JK (T) = $\sum Y^2$

JK (a) = $\frac{(\sum Y)^2}{n}$

JK (b/a) = $b \left\{ \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n} \right\}$

JK (S) = JK (T) - JK (a) - JK (b/a)

JK (G) = $\sum \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n_i} \right\}$

JK (TC) = JK (S) - JK (G)

(Sudjana, 2005 : 330-332)

2. Uji Multikolerasi

Menurut Sudarmanto (2005: 136-138), uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) yang satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel *independen* dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi *product moment* dari *Pearson*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Rumusan Hipotesis:

H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen

H_1 : terdapat hubungan antar variabel independen

Kriteria hipotesis:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha 0,05 =$ maka H_0 ditolak
sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 diterima.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Sudarmanto (2005: 142-143), pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi di antara data pengamatan atau tidak. Adanya Autokorelasi dapat mengakibatkan penaksir mempunyai varians tidak minimum dan uji “t” tidak dapat dipergunakan, karena akan memberikan kesimpulan yang salah. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Ukuran yang digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya autokorelasi, yaitu apabila nilai statistik *Durbin-Watson* mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan bahwa data pengamatan tidak memiliki autokorelasi.

Tahap-tahap pengujian dengan uji *Durbin-Watson* adalah sebagai berikut:

1. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS dari persamaan yang akan diuji dan hitung statistik d dengan menggunakan persamaan:

$$d = \frac{\sum_2^t (u_t - u_{t-1})^2}{\sum_1^t u_t^2}$$

2. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel *independen* kemudian lihat tabel statistik *Durbin-Watson* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Watson* Upper, d_u dan nilai *Durbin-Watson*, d_l
3. Dengan menggunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif:

$H_0 : \rho = 0$ (tidak ada otokorelasi positif)

$H_a : \rho < 0$ (ada otokorelasi positif)

Mengambil keputusan yang tepat :

Jika $d < d_L$, tolak H_0

Jika $d > d_U$, tidak menolak H_0

Jika $d_L \leq d \leq d_U$, tidak tersimpulkan

Dalam keadaan tertentu, terutama untuk menguji persamaan beda pertama, uji di dua sisi akan lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama diatas sedangkan langkah 3 adalah menyusun hipotesis nol bahwa tidak ada autokorelasi.

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho = 0$

Aturan keputusan yang tepat adalah:

Rumus hipotesis yaitu:

H_0 : tidak terjadi adanya autokorelasi diantara data pengamatan

H_1 : terjadinya adanya autokorelasi diantara data pengamatan

Kriteria:

Apabila nilai statistik *Durbin-Watson* berada diantara angka 2 atau mendekati angka 2 dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi. (Rietveld dan Sunariato dalam Sudarmanto (2005 : 143).

Apabila $d < d_L$ menolak H_0

Apabila $d > 4 - d_L$ menolak H_0

Apabila $4 - d > d_U$ tidak menolak H_0

Apabila yang lainnya tidak tersimpulkan

4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudarmanto (2005: 147-148), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varian residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pengamatan yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu *rank* korelasi dari Spearman.

Koefisien korelasi *rank* dari Spearman didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

dimana d_i = perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu atau fenomena ke i . n = banyaknya individu atau fenomena yang diberikan *rank*.

Koefisien korelasi *rank* tersebut dapat dipergunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas sebagai berikut: asumsikan

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + u_i$$

Langkah I. Cocokkan regresi terhadap data mengenai Y dan X atau dapatkan residual e_i .

Langkah II. Dengan mengabaikan tanda e_i , yaitu dengan mengambil nilai mutlaknya e_i , meranking baik biaya pendidikan mutlak e_i dan X_i sesuai dengan urutan yang meningkat atau menurun dan menghitung koefisien *rank* korelasi Spearman.

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Langkah III. Dengan mengasumsikan bahwa koefisien *rank* korelasi populasi P_s adalah 0 dan $N > 8$ tingkat penting (signifikan) dari r_s yang disempel depan diuji dengan pengujian t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r_s^2}} \text{ dengan derajat kebebasan} = N-2$$

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya

H_1 : Ada hubungan yang sistematis antara variabel yang menjelaskan dan nilai mutlak dari residualnya.

Jika nilai t yang dihitung melebihi nilai t_{kritis} , kita bisa menerima hipotesis adanya heteroskedastisitas, kalau kita tidak bisa menolaknya. Jika model regresi meliputi lebih dari satu variabel X, r_s dapat dihitung antara e_i dan

tiap variabel X secara terpisah dan dapat diuji untuk tingkat penting secara statistik dengan pengujian t. (Gujarati dalam Sudarmanto, 2005 : 143).

K. Teknik Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan juga mengukur hubungan antara X dan Y digunakan analisis regresi.

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga dalam penelitian ini digunakan statistik dengan model regresi liner sederhana, yaitu :

$$\hat{Y} = a + Bx$$

Keterangan:

$$= \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

\hat{Y} = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

a = Nilai *intercept* (konstanta) biaya pendidikan Y jika X = 0

b = Koefisien arah regresi penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan atau penurunan variabel Y

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu.

(Sugiyono, 2007:204-207)

Setelah menguji hipotesis regresi linier sederhana dilanjutkan dengan uji signifikan dengan rumus uji t sebagai berikut :

$$t_0 = \frac{b - 0_{20}}{S_b}$$

Keterangan:

t_0 = Nilai teoritis observasi

B = Koefisien arah regresi linier

S_b = Standar Deviasi

Dengan kriteria uji adalah “Tolak H_0 dengan alternatif H_a diterima jika

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 dan dk n-2.

2. Regresi Linear Multipel

Regresi linier multipel adalah suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji hipotesis ketiga variabel tersebut digunakan model regresi linier multipel yaitu:

$$= a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

= Nilai ramalan untuk variabel Y

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien arah regresi

X_1 - X_2 = Variabel bebas

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)(\sum X_3 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_3^2) - (\sum X_1 X_2 X_3)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

(Sugiyono, 2009: 204)

Dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien korelasi ganda (uji F) untuk melihat ada tidaknya pengaruh antara X1 dan X2 terhadap Y, dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{JK_{reg} / k}{JK_{res} / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

JK (reg) = $b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y$

JK (res) = $y^2 - JK (reg)$

n = banyaknya responden

k = banyaknya kelompok

dengan Ft = F (k : n - k - 1)

Keterangan:

= Tingkat signifikansi

k = Banyaknya kelompok

n = Banyaknya responden

Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian hipotesis adalah tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ dan terima H_0 , dengan dk pembilang = K dan dk penyebut = $n - k - 1$ dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

(Sudjana, 2005: 355).

dengan $F_t = F(k : n - k - 1)$

Keterangan:

= Tingkat signifikansi

k = Banyaknya kelompok

n = Banyaknya responden

Dengan kriteria uji adalah "Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_a diterima, demikian pula sebaliknya, F_{tabel} untuk dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dengan taraf signifikan 0,05.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat diperoleh disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Jika pemimpin baik, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemimpin buruk, maka disiplin kerja karyawan akan rendah.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja nyaman dan baik, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja buruk, maka disiplin kerja karyawan akan rendah.
3. Ada pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Jika pemberian insentif selalu tepat waktu dan sesuai dengan kinerja karyawan, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika pemberian insentif buruk, maka disiplin kerja karyawan akan rendah.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Jika gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif baik, maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif buruk, maka disiplin kerja karyawan akan rendah.

B. Saran

Saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian dan harapannya dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Sony Prayudha Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Kepada pimpinan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung untuk bisa memeberikan kebijakan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karayanan dan jangan membebankan karyawan dengan pekerjaan yang memang bukan semestinya dilakukan oleh karyawan tersebut, agar karyawan pun bisa lebih nyaman lagi dalam melakukan pekerjaannya, dan karyawan lebih disiplin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap disiplin kerja karyawan, apabila lingkungan tempat bekerja bersih dan nyaman maka karyawan pun akan merasa nyaman dalam bekerja, jadi harapannya perusahaan pun harus bisa menjaga lingkungan kerja agar selalu bersih sehingga tercipta suasana yang nyaman, dan karyawan pun bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
3. Setiap perusahaan pasti memberikan insentif yang berbeda beda kepada karyawannya, tidak lain PT. Sony Prayudha Bandar Lampung selalu memberikan insentif kepada seluruh karyawannya, karena insentif memiliki

pengaruh yang cukup besar terhadap disiplin kerja karyawan, dan harapannya perusahaan bisa sesuai dalam memberikan insentif dengan pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut, agar karyawan lebih semangat dan disiplin lagi dalam bekerja.

4. Berdasarkan hasil penelitian, ketiga variabel mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan yang paling signifikan adalah variabel gaya kepemimpinan yakni di peroleh t_{hitung} sebesar $3,968 > t_{table}$ sebesar $2,011$ (hasil intervolasi). Artinya pemimpin menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan. Sehingga perusahaan harus dapat memaksimalkan komunikasi antara pemimpin dan karyawan khususnya, serta didukung oleh lingkungan kerja, dan insentif agar semua karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja dan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahyari, Agus. 2002, *Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi*, edisi empat, buku dua, BPFE, Yogyakarta.
- _____. 2007. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: RinekaCipta.
- _____. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aryani, Rita ifana. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta*. Jurnal Medicoeticolegal dan Management Rumah Sakit, Vol 5 No 2. :136-142, Juli 2016. (www.doaj.org) Diakses tgl 20 November 2017.
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2005: 10. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.

_____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.

Husnan Suad & Ranupandojo. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Husnan Suad & Ranupandojo. 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Ivancevich, J. M. Et al. 2007. *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: erlangga.

Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.

Kartono,Kartini.2002. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

_____.2006. *Pemimin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Kasinu, Akhmad dan Basrowi. 2007. *Metodelogi Penelitian Sosial Konsep, Prosedur, dan Aplikasi*. Kediri : CV. Janggala Pusaka Utama.

Lele, G., (2007), “Kepemimpinan Kepala Daerah Di Era Otonomi”, *Warta Gubernur Jurnal Otonomi & Pembangunan Daerah*, Vol. 2. No. 7.

Logahan, Jerry M., dkk. 2012. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM Indonesia*. *Jurnal Binus Business Review* Vol 3 No 1:573-586.(www.doaj.org) diakses pada tanggal 20 November 2017.

Mangkunegara, A. A. anwar prabu. 2000. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: pt remaja rosdakarya.

_____. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mardiana.2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta:Penerbit Badan Penerbit IPWI.

Mathis, Robert L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mujib Miftachul. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja(Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah daerah istimewa Yogyakarta)*. Yogyakarta.Universitas Yogyakarta.(uprints.uny.ac.id) di akses pada tanggal 10 februari 2017.
- Nawawi,Hadari.(2003).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah MadaUniversity Press.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal.2004. *MSDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Ridwan. 2006. *Aplikasi Manajemen dan Metode Penelitian Untuk Administrasi dan Manajemen*. Bandung: Dewa Ruci.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku1. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:Mandar Maju.
- _____. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Sejati herawati,dhineu.dkk. 2016. *Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di PPPPTK dan PLB Bandung*.Jurnal ADPEND,Universitas Pendidikan Indonesia.(Repository.upi.edu) di akses tanggal 10 februari 2017.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03, Semarang : BP UNDIP.
- Sudarmanto.R.G. 2005.*Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudjana. 2005. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

- Sudjarwo dan Basrowi.2009. *Manajemen Penelitian Sosial*. Bandung: mandar Maju.
- Sugiyarti, Gita. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai*. (UNTAG) Semarang.
- Sugiyono. 2005.*Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2007.*Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2008.*Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009.*Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012.*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 2000. *Manajemen Personalia, Edisi Kelima, Cetakan Pertama*. Yogyakarta. BPF
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tresnadi,Rama. 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Sima Solution*.Bandung.Universitas Widyatama. (Repository.widyatama.ac.id) di akses pada tanggal 10 februari 2017.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manjemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yuli, Budi Sri Catika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UMM Press.