

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN
INSENTIF TERHADAP DISIPLIN PT. SONY
PRAYUDHA BANDAR LAMPUNG**

(Jurnal)

**Oleh
Panji Ari Wibowo**

**Pembimbing I : Drs. Yon Rizal, M.Si
Pembimbing II : Drs. Tedi Rusman, M.Si
Pembahas : Drs. Nurdin, M.Si**



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

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

Panji Ari Wibowo, Yon Rizal, dan Tedi Rusman
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

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 verifcatif 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. Data processed by linear regression analysis and multiple regression analysis. The result shows there is influence of style leadership, workplace and incentive on employees work discipline PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

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. Data diolah dengan analisis regresi linear dan analisis regresi multiple. Hasil menunjukkan ada pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

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

PENDAHULUAN

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.

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, sehingga menyebabkan perusahaan tersebut harus meningkatkan kembali disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut. 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 kebapakan (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).

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.

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.

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”

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.

METODE

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 jenis penelitian kuantitatif dengan metode *deskriptif verifikatif* dan dengan pendekatan *ex post facto*. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir, 2005: 54). Sedangkan *verifikatif* menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Nawawi, 2005: 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.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung yang masih aktif bekerja yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 karyawan dengan menggunakan *Probability Sampling* dengan menggunakan *Simple Random Sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini selaras dengan pendapat 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)

Karena suatu perusahaan akan berjalan efektif apabila mempunyai seorang pemimpin yang memiliki sikap disiplin tinggi dan berperan aktif dalam menggerakkan serta dapat membantu memberikan solusi kepada bawahannya dengan baik.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan p. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk gaya kepemimpinan sebesar $3,968 > t_{table}$ sebesar $2,011$ (hasil intervalasi), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain “gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung”.

Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan sebesar $0,811$ termasuk kategori tingkat hubungan yang

sangat kuat dengan kadar determinasi sebesar $0,658$ yang berarti disiplin kerja karyawan dipengaruhi gaya kepemimpinan sebesar $65,8\%$ sisanya $34,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 21), 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.

Karena pada dasarnya perusahaan akan berjalan lancar dan karyawan pun akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja apabila lingkungan di tempat mereka bekerja terasa lebih nyaman.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $2,818 > t$

t_{table} sebesar 2,011 (hasil intervolasi), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung”.

Hubungan antara lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0,678 termasuk kategori tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,460 yang berarti keputusan pembelian dipengaruhi harga sebesar 46 % sisanya 54 % dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Menurut 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. Karena karyawan akan lebih bersemangat apabila perusahaan tersebut dapat memberikan insentif secara baik dan benar.

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa ada pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk insentif sebesar $3,270 > t_{table}$ sebesar 2,011 (hasil intervolasi), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain “Insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Sony Prayudha Bandar Lampung”.

Hubungan antara insentif dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0,780 termasuk kategori tingkat hubungan yang sangat kuat dengan kadar determinasi sebesar 0,603 yang berarti keputusan pembelian dipengaruhi promosi sebesar 60,3 % sisanya 39,7 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan

,lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien f_{hitung} sebesar $54,126 > f_{table}$ sebesar 2,80 (hasil intervalasi), hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, atau dengan kata lain “gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung”.

Berdasarkan pemaparan mengenai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, maka dapat diketahui adanya pengaruh persepsi karyawan tentang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sony Prayudha Bandar Lampung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan 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.

DAFTAR PUSTAKA

Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Handoko, Hani, T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

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

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

Mangkunegara, A. A. anwar prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2004. *MSDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Erlangga.

Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*. Edisi 2,

Seri Pustaka Kunci 03,
Semarang : BP UNDIP.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta