



## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA KOPERASI SERBA USAHA TUNAS SETIA BARU KABUPATEN PASURUAN

Dewi Andriani<sup>a</sup>, Redita Ramadhani<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, [dewiandriani@umsida.ac.id](mailto:dewiandriani@umsida.ac.id), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>b</sup> Fakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, [redita1501@gmail.com](mailto:redita1501@gmail.com), Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

### ABSTRAK

This research to describe and explain the effect of transformational leadership, work area, and incentives on work discipline at the Tunas Setia Baru Multipurpose Cooperative, Pasuruan Regency. This research method uses a quantitative method, the collection of information is tried by using a questionnaire. The illustrations used in this research were 60 respondents to employees of the Tunas Setia Baru Multipurpose Business Cooperative, Pasuruan Regency. The analysis used is multiple linear regression analysis, partial t test, and classical assumption test using SPSS program. This primary information is obtained through a questionnaire whose measurement uses an interval scale that is tested for the validity and reliability of the information declared valid and reliable. The results of this research confirm that transformational leadership affects work discipline, work area affects work discipline, and incentives affect work discipline.

**Keywords:** Transformasional Leadership, Work Environment, Incentives.

### Abstrak

Riset ini bertujuan buat mendiskripsikan serta menarangkan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, serta insentif terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. Tata cara riset ini memakai tata cara kuantitatif, pengumpulan informasi dicoba dengan memakai kuesioner. Ilustrasi yang digunakan dalam riset ini sebanyak 60 responden pada pegawai Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. Analisis yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda, uji parsial t, serta uji anggapan klasik dengan memakai program SPSS. Informasi primer ini diporeleh lewat kuesioner yang pengukurannya memakai skala interval yang diuji validitas serta reliabilitas informasi dinyatakan valid serta reliabel. Hasil riset ini meyakinkan kalau kepemimpinan transformasional mempengaruhi terhadap disiplin kerja, area kerja mempengaruhi terhadap disiplin kerja, serta insentif mempengaruhi terhadap disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Insentif.

### 1. PENDAHULUAN

Dalam keberhasilan suatu perusahaan setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memadai. Salah satu sumber daya manusia adalah pegawai atau karyawan suatu perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan karyawannya dengan baik sehingga karyawan dapat merasakan kenyamanan dan terus meningkatkan hasil kerja yang maksimal. Karena hal ini sangat berdampak terhadap pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu aspek yang harus dimiliki perusahaan ialah sikap disiplin kerja yang memiliki fungsi efektif manajemen sumber daya manusia hal yang paling utama, semakin bagus disiplin karyawan maka semakin baik hasil kerja yang tercapai.

Demi mewujudkan sikap disiplin pada tiap karyawan suatu perusahaan harus memprioritaskan berbagai hal yang akan dapat meningkatkan sikap disiplin karyawan, karena dapat mengarahkan bawahannya dalam setiap tugas yang akan dilaksanakan dan menciptakan suatu kerharmonisan antara karyawan satu sama lain dan juga dengan atasan yang dimana akan berdampak dengan sikap disiplin.

Keterlambatan dan juga tingkat absensi yang masih banyak bermasalah dalam suatu perusahaan ini dapat membuat suatu perusahaan tidak bisa memenuhi target yang telah ditentukan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan tidaklah mudah. Maka hal itu terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan antara lain kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional tak lain merupakan hal penting dalam suatu perusahaan, jika tidak adanya pemimpin maka tidak akan berjalan dengan lancar. Menurut [1] kepemimpinan transformasional ialah para pimpinan yang member inspirasi pengikutnya atau bawahan untuk melampaui kepentingan diri

mereka dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Teori tersebut didukung oleh penelitian [2] yang menyatakan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian lain menurut [3] menyatakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja. Pada penelitian ini yang menjadi celah terletak pada indikator yang digunakan, pada penelitian terdahulu menggunakan teori menurut Hasibuan sedangkan penelitian sekarang menggunakan teori [4] yang merujuk pada teori Robbins.

Dalam suatu perusahaan adanya lingkungan kerja yang nyaman ialah impian setiap karyawan. Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam kedisiplinan. Menurut [5] mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mendorong ialah lingkungan yang mempunyai keahlian dalam membawakan karyawan dengan kinerjanya. Teori di atas didukung oleh [6] mengemukakan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) mengemukakan ialah lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Pada observasi ini yang menjadi celah adalah pada indikator penelitian. Indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu ini menggunakan indikator menurut [8] sedangkan indikator yang digunakan pada penelitian yang sekarang menggunakan [9]. Serta objek dan populasi yang berbeda juga menjadi celah dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh [10] membagikan insentif kepada karyawan akan membantu menaikkan motivasi dalam disiplin kerja untuk perusahaan. Dengan adanya pembagian insentif akan membantu para karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan.

Teori di atas didukung oleh penelitian [11] mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap disiplin kerja. Pada penelitian ini yang menjadi celah dengan penelitian terdahulu terletak pada teknik sampling yang digunakan, pada penelitian terdahulu 5 teknik sampling menggunakan sampel jenuh (sampling jenuh) sedangkan penelitian sekarang menggunakan teknik Probability sampling.

Berdasarkan hasil survey dan penelitian pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru adalah koperasi yang memiliki kegiatan dalam membantu proses produksi, pemberian modal pinjam, dan fasilitas menabung. KSU Tunas Setia Baru berdiri pada tahun 2010. Dari awal berdiri hingga sekarang yang menjadikan permasalahan dalam tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang diperhatikan. Kedisiplinan pada koperasi serba usaha tunas setia baru ini masih perlu diperbaiki dengan sistem atauran yang lebih baik lagi. Dalam survei dan wawancara pendahuluan yang dilakukan, masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tabel 1.1 berikut :

**Table 1.1 Daftar Absensi Karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan Pada Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen Tanpa Keterangan		Izin		Sakit		Total	
Januari	60	7	2,42 %	1	0,34 %	2	0,7 %	10	3,5 %
Februari	60	6	2,1 %	1	0,34 %	3	1,03 %	10	3,5 %
Maret	60	4	1,4 %	4	1,4 %	2	0,7 %	10	3,5 %
April	60	7	2,42 %	5	1,73 %	0	0 %	12	4,12 %
Mei	60	12	4,1 %	0	0 %	2	0,7 %	14	4,84 %
Juni	60	7	2,42 %	2	0,7 %	4	1,4 %	13	4,49 %
Juli	60	4	1,4 %	3	1,03 %	3	1,03 %	10	3,5 %
Agustus	60	5	1,73 %	3	1,03 %	3	1,03 %	11	3,80 %
September	60	4	1,4 %	2	0,7 %	4	1,4 %	10	3,5 %
Oktober	60	7	2,42 %	0	0%	2	0,7 %	9	3,1 %
November	60	6	2,1 %	2	0,7 %	2	0,7 %	10	3,5 %
Desember	60	9	3,11 %	5	1,73 %	1	0,34 %	15	5,2 %

Sumber : Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru

Berdasarkan tabel 1.1 maka tingkat absensi karyawan disini masih mengalami naik turun setiap bulannya, hal ini disebabkan beberapa faktor seperti : karyawan selalu merasa kurang puas atas insentif yang didapat, beberapa karyawan kurang dorongan motivasi dalam kedisiplinan, hubungan antar rekan kerja kurang akrab sehingga terdapat kecanggungan diantara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan atasan/pimpinan. "The Principle of Management" Flippo mengemukakan apabila tingkat

absensi sudah mencapai 6% ke atas maka merupakan masalah bagi perusahaan. Absensi yang cukup tinggi sukar bagi perusahaan untuk dapat mencapai memenuhi tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti terpaut untuk melakukan penelitian pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan untuk melihat akar permasalahan yang terjadi sehingga masalah kedisiplinan yang kurang stabil ini segera diperbaiki dan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kedisiplinan karyawan, adapun judul penelitian ini yang diambil dalam permasalahan ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan”.

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional ialah pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk melakukan hal lebih baik dengan apa yang diharapkan oleh bawahan dengan menaikkan nilai tugas dan dengan mendorong pegawainya mengorbankan hal yang diinginkan diri sendiri untuk kepentingan organisasi atau perusahaan yang lebih diikuti dengan kepentingan kebutuhan bawahan ke-hal yang lebih baik [2]. Adapun kepemimpinan transformasional ialah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk memenuhi kepentingannya sendiri dan dapat berdampak besar pada pengikutnya [12].

Adapun indikator kepemimpinan transformasional mengacu pada [4] :

1. Pengaruh ideal/kharismatik, kharisma pemimpin yang menimbulkan rasa aman dan memiliki rasa membanggakan serta mendorong karyawan untuk mengikuti keterampilan bekerja.
2. Pertimbangan individual, meliputi hal yang dapat meningkatkan pengembangan diri setiap pegawai melalui dorongan yang diberikan oleh atasan.
3. Memotivasi, Perilaku atasan yang dapat memotivasi para pegawai agar menumbuhkan rasa percaya diri dalam bekerja disetiap individu-individu pegawai.
4. Stimulasi intelektual, Perilaku atasan yang mengajarkan pada para pegawai untuk melihat permasalahan dari cara pandang dan prespektif yang baru.

### **2.2. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah aturan-aturan kerja yang dilakukan karyawan individu maupun organisasi atau berkelompok, peralatan yang ada dan perlengkapan yang ada, dan teknik kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya [13].

Adapun indikator lingkungan kerja mengacu pada [9] :

1. Kerja sama, hubungan kerja antara atasan dan pegawai saling melengkapi dan saling tolong menolong untuk menyelesaikan pekerjaan.
2. Ketersediaan sarana kerja, kelengkapan sarana dan prasarana yang terdapat pada suatu perusahaan dan alat-alat yang digunakan diperusahaan dapat berfungsi dengan baik.
3. Suasana kerja, suatu keadaan tempat kerja yang membuat semangat para pegawai dan adanya kedekatan antar pegawai.

### **2.3. Insentif**

Insentif adalah bentuk pacuan atau sikap balas jasa yang memang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja atau karyawan tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga apa tujuan perusahaan dapat tercapai [14].

Adapun indikator mengacu pada [14]:

1. Bonus, pemberian bonus yang diberikan secara rata kepada pegawai sesuai hasil kerja masing-masing.
2. Komisi, yang diberikan kepada pegawai ketika dapat melampaui suatu target yang ditetapkan perusahaan, yang diterima secara tepat waktu dan sesuai dengan golongan, pendidikan dan masa kerja masing-masing pegawai.
3. *Reward*, Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk finansial maupun non finansial yang meliputi tunjangan kesehatan atau jaminan hari tua, dan apresiasi perusahaan dengan memberikan pujian terhadap pegawai yang berprestasi.

### **2.4. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, sikap dan perbuatan atau perilaku yang sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis pada suatu perusahaan atau instansi [15].

Adapun indikator mengacu pada [16]:

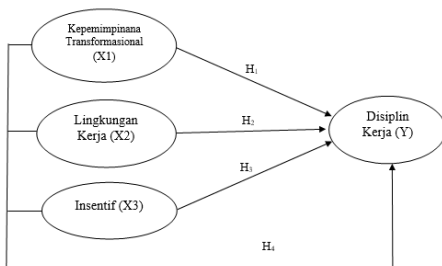
1. Selalu hadir tepat waktu, adalah sikap tanggung jawab atas menghargai waktu dan disiplin.
2. Selalu mengutamakan presentase kehadiran, ialah seseorang yang mementingkan tingkat kehadiran dalam bekerja.
3. Selalu mentaati ketentuan jam kerja, adalah mengutamakan tanggung jawab pekerjaan dan menggunakan jam kerja sesuai ketentuan bekerja.

4. Selalu mengutamakan jam kerja yang baik atau efektif, ialah mengutamakan hasil kerja yang maksimal.
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, ialah seseorang yang terampil dalam pekerjaan yang dikerjakan.
6. Memiliki semangat kerja yang sangat tinggi, ialah pekerja yang memiliki semangat kerja tinggi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
7. Memiliki sikap yang baik, artinya dimana seseorang harus memiliki sikap yang baik dilingkungan pekerjaan dan menjaga sikap dan sopan santun terhadap atasan maupun rekan kerja.

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini diasumsikan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X1), lingkungan kerja (X2), dan insentif (X3) berpengaruh selaku simultan terhadap disiplin kerja (Y). berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Sumber: data penulis (2021)

1.  $H_1$  = Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja.
2.  $H_2$  = Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja
3.  $H_3$  = Adanya pengaruh insentif terhadap disiplin kerja.
4.  $H_4$  = Adanya pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan insentif terhadap disiplin kerja.

**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

#### 3.2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, yang dimana penelitian ini disajikan dengan angka-angka [17]. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru yang beralamat Jl. Krajan 2, RT.01/Rw. 01, Kecamatan Tuter, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Populasi penelitian ini ialah sebanyak 60 pegawai. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial atau uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS. Data primer ini diperoleh melalui kuesioner dan diisi oleh responden yang pada penelitian ini diisi oleh pegawai Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan, yang pengukurannya menggunakan skala interval yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel dan data sekunder adalah data yang didapatkan berupa data yang sudah diterima oleh pihak lain.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabelitas

Berikut adalah hasil olah data Uji Validitas dan Reliabelitas dari data yang sudah diperoleh :

Hasil uji validitas menggunakan pernyataan *Pearson Product Moment* dan reliabilitas instrumen penelitian menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, pada uji validitas jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan valid. Uji reliabelitas jika nilai *cronbach alpha* >0,60 maka dikatakan reliabel. Hasil uji validitas dan uji reliabelitas variabel Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>), Insentif (X<sub>3</sub>) dan Disiplin Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel	Item	Sig.	Kesimpulan	Alpha	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X1.2	0,000	Valid		
	X1.3	0,000	Valid		
	X1.4	0,000	Valid		
	X1.5	0,000	Valid		
	X1.6	0,000	Valid		

Sumber: Diolah penulis, 2022

Pada Tabel 1 dapat diketahui ialah hasil hitungan validitas pada variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan 6 pernyataan. Hasil nilai signifikansi pada bagian tabel tersebut diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga semua pernyataan dikatakan valid. Dinyatakan bahwa semua pernyataan yang ada dalam variabel tersebut reliabel. Hal tersebut diperlihatkan dengan keseluruhan nilai *cronbach alpha* dari variabel pada uji tersebut bernilai  $> 0,6$ . Hal ini menyatakan ialah setiap pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	Sig.	Kesimpulan	Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	X2.1	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X2.2	0,000	Valid		
	X2.3	0,000	Valid		
	X2.4	0,000	Valid		
	X2.5	0,000	Valid		
	X2.6	0,000	Valid		
	X2.7	0,000	Valid		

Sumber: Diolah penulis, 2022

Pada Tabel 2 bisa dikenal kalau hasil perhitungan validitas pada variabel Area Kerja ( $X_2$ ) dengan 7 pernyataan. Hasil nilai signifikansi pada tabel diatas dikenal kalau seluruh butir statment mempunyai nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga seluruh statment dikatakan valid. Dikenal kalau seluruh statment yang terdapat pada variabel tersebut reliabel. Perihal tersebut ditunjukkan dengan totalitas nilai Cronbach Alpha dari variabel pada uji tersebut bernilai  $> 0,6$ . Perihal ini menampilkan kalau tiap statment yang digunakan selaku perlengkapan ukur merupakan reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Insentif

Variabel	Item	Sig.	Kesimpulan	Alpha	Kesimpulan
Insentif ( $X_2$ )	X3.1	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	X3.2	0,000	Valid		
	X3.3	0,000	Valid		
	X3.4	0,000	Valid		
	X3.5	0,000	Valid		
	X3.6	0,000	Valid		
	X3.7	0,000	Valid		
	X3.8	0,000	Valid		

Sumber: Diolah penulis, 2022

Pada tabel 3 bisa dikenal kalau hasil perhitungan validitas pada variabel Insentif ( $X_3$ ) dengan 8 pernyataan. Hasil nilai signifikans pada tabel diatas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga semua pernyataan atau steatment dikatakan valid. Dikenal bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel tersebut reliabel. Perihal tersebut ditampilkan dengan keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel pada uji tersebut bernilai  $> 0,6$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai tolak ukur adalah reliabel.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	Sig.	Kesimpulan	Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja (Y)	Y.1	0,000	Valid	0,843	Reliabel
	Y.2	0,000	Valid		
	Y.3	0,000	Valid		
	Y.4	0,000	Valid		
	Y.5	0,000	Valid		
	Y.6	0,000	Valid		
	Y.7	0,000	Valid		
	Y.8	0,000	Valid		
	Y.9	0,000	Valid		
	Y.10	0,000	Valid		

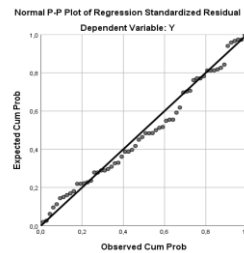
Sumber: Diolah penulis, 2022

Pada Tabel 4.8 dapat dikenal bahwa hasil perhitungan validitas pada variabel Disiplin Kerja (Y) dengan 10 pernyataan. Hasil dari nilai signifikansi pada tabel di atas dikenal bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai signifikansi  $<0,05$  sehingga semua pernyataan dikatakan valid. Dikenal dengan semua pernyataan yang ada pada variabel ini reliabel. Perihal ini ditunjukkan dengan nilai seluruh nilai *Cronbach Alpha* dari variabel pada uji tersebut bernilai  $> 0,6$ . Perihal ini memperlihatkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan sebagai tolak ukur adalah reliabel.

#### 4.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas juga dapat dilihat pada gambar *Plot of Regression Standardized Residual* dibawah ini:



Gambar 2 Uji Normalitas

Dengan melihat output *Plot of Regression Standardized Residual* diatas, dapat disimpulkan bahwa grafik menunjukkan pola berdistribusi normal. Hasil tersebut menyatakan bahwa penyiaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan ialah bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal dikarenakan titik-titik berada disekitar wilayah garis diagonal dan tidak menyimpang jauh serta mengikuti arah garis diagonal.

##### b. Uji Multikolinearitas

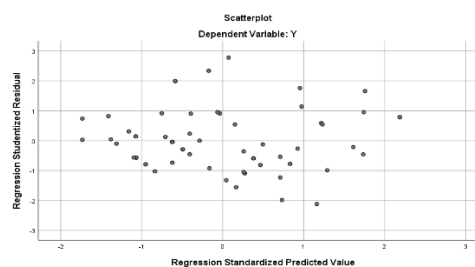
Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	0,401	2,494
	X2	0,824	1,214
	X3	0,407	2,458

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance ketiga variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF ketiga variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> tidak lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas

##### c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut gambar grafik 3, dapat disimpulkan mengenai data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika jika titik-titik tidak ada pola atau gambar yang jelas, serta titik-titik menyebar luas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### d. Uji Autokorelasi

Table 6 Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,890 <sup>a</sup>	0,792	0,781	1,469	1,000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Bersandarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas, dikenal bahwa nilai DW (1,000) berada diantara  $-2$  dan  $+3$ , maka dapat kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi gejala autokolerasi dan layak dilanjutkan pada pengujian regresi.

#### 4.3 Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang di pergunakan berikutnya ialah regresi berganda. Pengolahan data dilakukan dengan memakai bantuan program SPSS 26 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil selaku berikut:

Table 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,347	2,980		1,123	0,266
	X1	0,321	0,119	0,260	2,701	0,009
	X2	0,341	0,093	0,246	3,664	0,001
	X3	0,600	0,106	0,542	5,676	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah penulis, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai beriku :

$$Y = 3,347 + 0,321 X_1 + 0,341 X_2 + 0,6000 X_3$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta 3,347 menunjukkan bahwa apabila Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif sebesar 0, maka tingkat Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan adalah sebesar 3,347.
- Nilai koefisien Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,321 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kepemimpinan Transformasional sebesar 1 persen maka Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan akan naik sebesar 0,321.
- Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,341 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 persen maka Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan akan naik sebesar 0,341.
- Nilai koefisien Insentif sebesar 0,600 dengan nilai positif. Hal ini dapat dijelaskna bahwa setiap peningkatan Insentif sebesar 1 persen maka Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan naik sebesar 0,600.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), koefisien korelasi berganda, dengan tiga hipotesis. Berikut adalah hasil perhitungan uji t, uji f, dan uji koefisien korelasi berganda :

##### 1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial satu variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa observasi ini melibatkan 3 variabel independen dan 1 variabel dependen dan dengan 60 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi t tabel didapatkan nilai

t tabel pada observasi ini dengan taraf signifikansi 5% adalah 2.001. Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Sedangkan jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Berikut adalah hasil pengolahan data Uji t :

Table 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,347	2,980		1,123	0,266
X1	0,321	0,119	0,260	2,701	0,009
X2	0,341	0,093	0,246	3,664	0,001
X3	0,600	0,106	0,542	5,676	0,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Dio Sumber: Diolah penulis, 2022

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) memiliki t hitung sebesar 2,701 lebih besar dari t tabel 2.001 dan signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa:  
H1 :  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja.
  - Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) memiliki t hitung sebesar 3,664 lebih besar dari t tabel 2.001 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa:  
H2 :  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.
  - Variabel Insentif ( $X_3$ ) memiliki t hitung sebesar 5,676 lebih besar dari t tabel 2.055 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa:  
H3 :  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti terdapat pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja.
2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Table 9 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460,698	3	153,566	71,129	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,902	56	2,159		
	Total	581,600	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Diolah penulis, 2022

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, maka nilai F sebesar 71,129 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2,77 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan atau bersama-sama kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan.

#### 4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan pengujian yang telah dilakukan menggunakan data penelitian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan peneliti sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:



### 1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil observasi data yang diperoleh informasi bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi tingkat disiplin juga semakin baik.

Indikator yang paling membentuk dalam kepemimpinan transformasional adalah ditunjukkan dengan nilai *means* yang terbesar yaitu pemimpin yang memotivasi karyawan dengan menaikkan gairah bekerja setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan menyukai kepemimpinan atasannya karena atasan selalu memberi semangat, motivasi, dan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik, dan memiliki visi dan misi bekerja. Dengan demikian diharapkan perusahaan koperasi dapat lebih meningkatkan dan memperbaiki Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan, agar berdampak pada kedisiplinan setiap karyawan yang ada pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat terjadi karena gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi karyawan dengan cara mengaitkan idealisme karyawan sehingga akan memunculkan kedisiplinan kerja yang baik antar karyawan. Dengan cara seperti ini, akan dapat menyentuh sisi kepribadian karyawan dan tertantang untuk bekerja menjadi lebih baik.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan data dapat diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik sebuah lingkungan kerja maka disiplin kerja juga kian semakin baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sehingga dapat dikatakan bahwa semakin besar kontribusi lingkungan kerja bisa memberikan dampak yang positif bagi disiplin kerja.

Indikator yang paling membentuk pada variabel lingkungan kerja ialah ketersediaan sarana dan prasarana Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru yang lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada KSU Tunas Setia Baru mengutamakan kelengkapan sarana dan prasana untuk para pekerja dengan baik, yang dapat mempermudah para karyawan-nya. Berdasarkan hal tersebut, maka perusahaan sebaiknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan harmonis agar mendorong meningkatnya kedisiplinan setiap karyawan.

### 3. Pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil pengolahan informasi diperoleh data kalau insentif mempengaruhi positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian bisa dinyatakan kalau terus menjadi baik suatu insentif hingga disiplin kerja pula makin terus menjadi baik. Insentif berkontribusi positif terhadap disiplin kerja sehingga bisa dikatakan terus menjadi besar donasi insentif dapat membagikan dampak yang positif untuk disiplin kerja.

Indikator yang paling membentuk dalam variabel insentif ditunjukkan dengan nilai *means* yang terbesar yaitu *reward* merupakan salah satu bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru merasa senang dengan pemberian *reward* berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan apabila mencapai target bulanan, dan juga karyawan merasa senang apabila pekerjaan mereka diberi apresiasi.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan insentif terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja di Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan.
2. Kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja di Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan.
3. Diantara Kepemimpinan transformasional, Lingkungan Kerja dan Insentif, Insentif yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap disiplin kerja pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, penelitian memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Manajemen Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan sebaiknya memperhatikan masalah mengenai kepemimpinan transformasional karena berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan transformasional yang baik bisa dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan dalam mengatasi permasalahan pekerjaan.

2. Sebaiknya manajemen Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan memperhatikan masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang baik dilakukan dengan memberikan suasana lingkungan yang aman dan nyaman saat bekerja dan menghindari lingkungan kerja yang membahayakan.
3. Sebaiknya manajemen Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Pasuruan juga memperhatikan masalah insentif karena insentif memiliki pengaruh paling tinggi terhadap disiplin kerja. Dengan adanya pemberian insentif yang baik, maka akan sangat berdampak pada peningkatan kedisiplinan setiap karyawan.
4. Bagi penelitian yang akan datang, disarankan untuk menambah variabel/indikator lain yang tidak digunakan pada penelitian ini. Agar didapatkan pengetahuan baru mengenai variabel/indikator lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk menambah dan memperluas populasi dan sampel penelitian lebih luas lagi.

### Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih saya kepada keluarga, dosen pembimbing, dan pihak-pihak yang telah berpartisipasi dalam membantu menyelesaikan prosen penelitian ini sampai dititik penyelesaian dalam perjalanan penyelesaian penelitian ini yang telah dilakukan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, 16th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2015.
- [2] D. Rahmah, B. Setiawati, and Susiani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong," *J. Adm. Publik dan Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 538–554, 2019.
- [3] J. Sofya, "pegaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja karyawan dikantor pusat PT sarana usaha sejahtera insanpalapa," *J. Chem. Inf. Model.*, 2014.
- [4] Y. F. Astuti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7," *Akuntansi*, pp. 1–130, 2015, [Online]. Available: [http://eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti\\_10408144033.pdf](http://eprints.uny.ac.id/16357/1/YuyunFitriAstuti_10408144033.pdf).
- [5] Harmon, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuang.*, vol. 3, no. 2, pp. 191–198, 2021, doi: 10.55047/transekonomika.v1i2.36.
- [6] A. Putra and K. Aprianti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima," *SULTANIST J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 8, no. 1, pp. 19–27, 2020, doi: 10.37403/sultanist.v8i1.184.
- [7] I. Diana Putri, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KELAUTAN PROVINSI SUMATERA UTARA Intan Diana Putri Manajemen , Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara , Medan , Indonesia.
- [8] Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar. Bandung, 2011.
- [9] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- [10] D. Shinta and M. Siagian, "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo.
- [11] S. A. Khumaira, "Pengaruh Insentif dan Profesionalisme terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Riau," *J. Ekon. KIAM*, vol. 31, no. 2, pp. 34–45, 2020, [Online]. Available: <https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat/article/view/2784>.
- [12] M. T. Setiadi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Banten)," *Judicious*, vol. 2, no. 1, pp. 11–21, 2021, doi: 10.37010/jdc.v2i1.198.
- [13] D. Andriani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . " X " Sidoarjo Dewi Andriani Abstrak Pendahuluan," vol. 2, no. 2, pp. 91–102, 2016, doi: 10.21070/jbmp.v2i2.1098.
- [14] Sulistyorini, "PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA SOPIR PT. SRIPUTRA SURABAYA," vol. 1, no. 2, pp. 173–182, 2021.
- [15] S. Sodikin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Sumber Daya

Mineral Propinsi Lampung Di Bandar Lampung,” *J. Manaj. Mandiri Saburai*, vol. 4, no. 2, pp. 27–34, 2020, doi: 10.24967/jmms.v4i2.621.

- [16] A. SETIAWAN, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 1, no. 4, 2013.
- [17] Sugiono, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA). 2013.