

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN
KERJA**

(Studi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo)

Nurmalia Rahmawati

nurmaliarahmawati7499@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E., M.M.

Dedi Runanto, S.E., M.Si.

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Suatu organisasi atau instansi mengharapkan pegawai yang cakap dan terampil, pegawai yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja dan tujuan organisasi yang optimal serta memiliki pegawai yang berkualitas. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo merupakan organisasi atau instansi yang bergerak di bidang pelayanan *public* dibawah naungan Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia. Sebagai salah satu organisasi *public*, organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan memaksimalkan tujuan organisasi. Salah satu cara agar tujuan organisasi tercapai adalah dengan meningkatkan kedisiplinan para pegawai. Kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja, (2) menguji pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja, (3) menguji pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 78 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala Likert yang masing-masing sudah diuji serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (2) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, (3) *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, *Reward*, *Punishment* dan Disiplin Kerja

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan teknologi informasi semakin maju dan semakin pesat. Hal ini mendorong dan menuntut organisasi untuk selalu unggul dibidangnya. Dalam upaya menciptakan keunggulan bersaing di era ini, organisasi harus mempertahankan asset-aset yang dimiliki didalam organisasi agar mampu unggul dan mampu bertahan demi tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam sebuah organisasi dimana sumber daya manusia adalah penggerak, kekuatan dan kunci sebuah organisasi unggul dan mampu mencapai tujuan dengan maksimal serta optimal.

Dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi mengharapkan sumber daya manusia atau pegawai yang cakap dan terampil, pegawai yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja dan tujuan organisasi yang optimal serta memiliki pegawai yang berkualitas selain itu suatu organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai ketentuan perusahaan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi tersebut. Pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi dapat tercapai apabila kinerja pegawai baik dan terus meningkatkan kualitas kerjanya. Peningkatan kualitas pekerjaan dapat dicapai dengan cara meningkatkan pula tingkat kedisiplinannya.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan, 2019:193). Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena semakin baik suatu kedisiplinan maka semakin baik pula ketercapaian suatu tujuan organisasi. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan tidak mempunyai disiplin kerja yang baik maka tujuan sebuah organisasi akan sulit tercapai. Disiplin kerja yang tidak baik atau buruk dapat ditandai dengan pelanggaran-pelanggaran pada norma-norma dan peraturan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2012:208) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-

standar organisasional. Standar-standar organisasional dapat dijalankan dengan baik apabila faktor-faktor penunjangnya ada dan dijalankan.

Timbulnya kedisiplinan dari pegawai dapat didorong oleh beberapa faktor diantaranya gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi tersebut (Hasibuan, 2019:197). Tingginya tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan suatu tolok ukur keberhasilan pemimpin dalam memimpin organisasi tersebut, untuk itu bukan saja dibutuhkan *figure* pemimpin melainkan gaya kepemimpinan yang menyertai keberadaan pemimpin tersebut. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai motivasi yang dapat mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila pemilihan gaya kepemimpinan tidak tepat maka akan mengganggu tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2019:195-198) menyatakan bahwa ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya sebuah kedisiplinan dalam suatu organisasi/perusahaan. Dalam penegakan disiplin diperlukan sosok pemimpin yang memiliki peranan sangat besar. Pemimpin pada hakekatnya merupakan orang-orang yang memiliki keahlian untuk mempengaruhi seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu organisasi. Kepemimpinan bukan hanya berguna untuk mempengaruhi tingkah laku agar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai melainkan memiliki fungsi lain yaitu untuk memotivasi pegawai dapat memperbaiki tingkah laku serta memperbaiki kedisiplinan suatu organisasi.

Faktor lain yang mendorong tingkat kedisiplinan pegawai adalah *reward* (Tohardi 2010:398). Menurut Tohardi (2010:398) *reward* dapat digunakan sebagai strategi dalam penegakan kedisiplinan. Sistem *reward* penting bagi suatu organisasi sebagai bentuk pengakuan organisasi atas apa yang sudah dilakukan dan diberikan oleh pegawai terhadap organisasi. *Reward* juga dapat mengubah perilaku pegawai sesuai dengan perilaku yang diinginkan organisasi, meningkatkan semangat kerja dan gairah serta meningkatkan kedisiplinan. Dengan sistem pemberian penghargaan (*reward*) diharapkan pegawai dapat memberikan hasil terbaiknya bagi perusahaan dengan terus meningkatkan kinerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan serta kedisiplinan.

Selain *reward*, faktor *punishment* juga memiliki peranan penting dalam membentuk kedisiplinan pegawai (Tohardi, 2010:398). Mahmudi (2015:177) menyebutkan bahwa prinsip penting dalam sistem manajemen kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (*reward*) yang layak, sedangkan kinerja yang buruk atau disiplin yang buruk diberi hukuman (*punishment*). Tohardi (2010:398) juga menyebutkan dengan adanya sanksi atau hukuman jika melanggar peraturan yang ada, memotivasi seseorang untuk menghindarinya, sebaliknya dengan adanya hadiah (*reward*) mendorong seseorang untuk menjadi disiplin. *Reward* adalah sikap positif yang diberikan untuk merespon kedisiplinan sedangkan *punishment* merupakan sikap untuk merespon hal *negative* dalam sebuah organisasi.

Punishment yang berjalan dalam suatu organisasi berfungsi untuk mengancam atau memberi dampak bagi mereka yang melanggar peraturan. *Punishment* digunakan untuk mengendalikan perilaku karyawan dari kesalahan fatal. Kesadaran karyawan dalam menaati peraturan bisa lebih terkendali dan terawasi dengan adanya *punishment*. Pelanggaran peraturan merupakan kategori dalam ketidaksiplinan pegawai. Oleh karena itu *punishment* harus benar ditegakkan agar pegawai merasa terancam apabila mereka melanggar peraturan dan tidak disiplin. Pada dasarnya *reward* dan *punishment* merupakan satu kesatuan dari sistem yang berguna untuk merespon disiplin atau tidaknya pegawai

Pada penelitian ini, tempat penelitian difokuskan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo yang merupakan pelayanan *public* yang bergerak dibawah naungan Kementrian Ketenagakerjaan Indonesia yang membidangi urusan ketenagakerjaan. Sebagai organisasi yang menjadi salah satu pelayanan *public*, organisasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap *public* serta memaksimalkan tujuan organisasi yang hendak dicapai. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila pegawai melaksanakan tugas dengan baik, oleh karena itu pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab serta disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Permasalahan tentang kedisiplinan dirasakan pula oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo. Berdasarkan data yang didapat pada

organisasi, hasil pengamatan langsung selama satu bulan dan wawancara terhadap Bapak Tri Rudi Hartono yang merupakan salah satu pegawai dibagian kepegawaian pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai mulai dari datang terlambat, tidak mengikuti apel serta kurangnya ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Masalah lain yang terjadi adalah pelanggaran terhadap jam istirahat dan jam selesai istirahat apabila tidak ada pengawasan dari pemimpin. Pegawai istirahat lebih awal dari waktu yang ditetapkan dan masuk kembali bekerja lebih lama dari waktu yang ditetapkan pula. Seringkali pegawai menggunakan waktu untuk melakukan hal-hal diluar tanggungjawab pekerjaan sehingga pekerjaan tidak mencapai target yang ditentukan.

Menurunnya tingkat kedisiplinan pegawai tidak lain dipengaruhi oleh faktor penunjang kedisiplinan tersebut. Beberapa faktor bisa mempengaruhi ketidaksiplinan pegawai. Menurut Hasibuan (2019:195-198) bahwa tindakan kepemimpinan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Gaya kepemimpinan di dinas belum sesuai dengan apa yang pegawai harapkan, misalnya pegawai membutuhkan *figure* yang dekat dan mampu berkomunikasi dengan baik kepada bawahan seperti mampu mendengarkan keluh kesah mereka serta memotivasi dan menjadi teladan yang baik untuk para pegawai dalam melaksanakan tugas. Faktor penunjang kedisiplinan lainnya yang sudah diterapkan oleh dinas yaitu *reward* dan *punishment*. *Reward* dan *punishment* telah diterapkan tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai tidak disiplin. Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai mengenai *reward*, menyatakan bahwa mereka belum puas dengan *reward* yang diberikan, pegawai masih mengharapkan bentuk fisik *reward* seperti piagam penghargaan, trofi atau apresiasi dalam bentuk ucapan seperti pujian kepada pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Selain *reward*, *punishment* juga telah diterapkan pada dinas untuk menunjang tingkat kedisiplinan pegawai seperti pemotongan gaji, tunjangan, penundaan kenaikan pangkat dan lain lain. Tetapi *punishment* berupa teguran secara langsung oleh pimpinan belum dijalankan oleh pemimpin sehingga banyak pelanggaran-pelanggaran kecil yang kemudian berubah menjadi pelanggaran-pelanggaran besar

sehingga *punishment* yang diberikan dirasa kurang memberikan efek jera kepada pegawai sehingga masih banyak pegawai yang melanggar aturan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo?
2. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo?
3. Apakah *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. KajianTeori

a. DisiplinKerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2018:599). Menurut Handoko (2012:308) disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sedangkan Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Gaya Kepemimpinan

Nawawi (2016:115) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Gaya kepemimpinan menjadi hal untuk menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2015:303). Sedangkan Gitosudarmo (2012:127-128) mendefinisikan gaya

kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

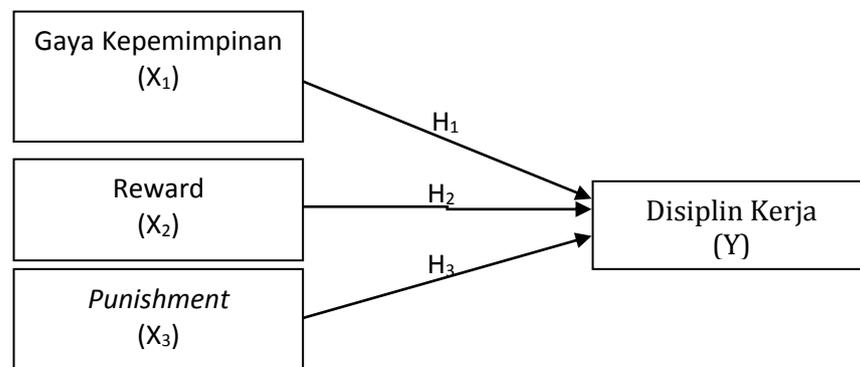
c. *Reward*

Tohardi (2010:398) mendefinisikan *reward* sebagai alat yang digunakan sebagai strategi dalam penegakan kedisiplinan seorang pekerja atau pegawai. *Reward* menurut Wibowo (2016:362) adalah tambahan penerimaan yang lain sebagai upaya lebih menghargai kinerja pekerjanya. Sedangkan Mahmudi (2019:177) mendefinisikan *reward* sebagai penilaian penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai.

d. *Punishment*

Punishment didefinisikan sebagai ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran terhadap pelanggar (Mangkunegara, 2016:68). *Punishment* juga dapat diartikan sebagai hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi (Rivai, 2018:603). Sedangkan menurut Hasibuan (2019:197) *punishment* adalah sesuatu yang berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan :

—————→ Secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

D. HIPOTESIS

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Kartono (2016) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya sebuah kedisiplinan dalam suatu organisasi/perusahaan (Hasibuan, 2019:195). Keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja didukung penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Maghfiroh (2018) dimana dalam penelitiannya ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Andyani (2016) ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁₊ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Mahmudi (2019:177) mendefinisikan *reward* sebagai penilaian yang diberikan atau prinsip penting dalam sistem manajemen atas prestasi tinggi yang bersifat positif terhadap pegawai. *Reward* adalah alat yang digunakan sebagai strategi dalam penegakan kedisiplinan seorang pekerja atau pegawai. Dengan adanya hadiah (*reward*) maka akan mendorong seseorang untuk disiplin (Tohardi, 2010:398).

Keterkaitan antara *reward* dan disiplin kerja didukung penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Fdhilah (2020) dimana didalam penelitiannya ditemukan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Susanti (2017) ditemukan hasil bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂₊ : *Reward* berpengaruh positif terhadap disiplinkerja

3. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang (Hasibuan, 2019:197).

Keterkaitan antara *punishment* dan disiplin kerja didukung penelitian yang dilakukan oleh Fadhilah (2020) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hartawan dan Welta (2017) menyatakan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Susanti (2017) menemukan hasil bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃₊ : *Punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator-indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2019:194) yaitu : tujuan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan kemanusiaan.

b. Variabel Independen Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2016) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku yang diterapkan seorang pemimpin sifat, kebiasaan,

temperamen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016) yaitu : kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

c. Variabel Independen *Reward*

Menurut Mahmudi (2019:181) *reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Indikator *reward* menurut Mahmudi (2019:187) yaitu : gaji dan bonus, kesejahteraan, pengembangan karir dan pengembangan karir dan sosial.

d. Variabel Independen *Punishment*

Punishment merupakan ancaman berupa hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai agar pegawai tidak melanggar peraturan disiplin yang diatur pimpinan organisasi (Rivai, 2018:603). Indikator punishment menurut Rivai (2018:603) yaitu : hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini dilakukan dengan rumus *Korelasi Pearson / Correlation Product Moment*. Apabila korelasi faktor positif besarnya $\geq 0,3$ maka dianggap sebagai konstruk kuat atau instrumen mempunyai validitas yang baik. Sebaliknya, jika korelasi faktor negatif besarnya $< 0,3$ maka dianggap sebagai konstruk lemah atau instrumen mempunyai validitas yang tidak baik. Uji validitas menggunakan alat bantu *software* SPSS. Hasil uji validitas instrumen menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), *punishment* (X_3), dan disiplin kerja (Y) memiliki nilai *person correlation* lebih dari 0,3, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen terbukti valid, artinya semua butir pernyataan dalam kuesioner (instrumen) tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali 2018:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:48) Pengukuran reliabilitas kuesioner dapat dilihat dari besarnya nilai *conbrach alpha* (α). Suatu instrumen dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu konstruk variabel dikatakan reliabel jika nilai *Conbrach alpha* > 0,7 (Nunnally dalam Ghozali, 2018:46). Hasil uji reliabilitas instrumen menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), *reward* (X_2), *punishment* (X_3), dan disiplin kerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen terbukti reliabel, yang artinya instrumen dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, jadi dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diuji dengan menggunakan alat analisis Regresi Linear Berganda, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Nilai (Sig)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,328	0,001	Positif dan signifikan
<i>Reward</i> (X_2)	0,230	0,017	Positif dan signifikan
<i>Punishment</i> (X_3)	0,359	0,000	Positif dan signifikan

Sumber : data primer diolah (2021)

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value* gaya kepemimpinan (X_1) = 0,001 yang menunjukkan pengaruh signifikan gaya

kepemimpinan terhadap disiplin kerja karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

b. Pengaruh *Reward* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value reward* (X_2) = 0,017 yang menunjukkan pengaruh signifikan reward terhadap disiplin kerja karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

c. Pengaruh *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 1, diketahui bahwa nilai *p-value punishment* (X_2) = 0,000 yang menunjukkan pengaruh signifikan *punishment* terhadap disiplin kerja karena lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu *punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dapat diterima.

2. Pembahasan

a. H_1 :Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dalam pengujian bernilai positif dapat dilihat dari nilai *standardized coefficients beta* sebesar 0,328 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

Diterimanya (H_1) dalam penelitian ini karena gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo seperti pengambilan keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab terhadap bawahannya dan pengelolaan emosi pemimpin yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari pengambilan keputusan pemimpin yang cepat dan tepat seperti mengadakan rapat sebelum memutuskan sesuatu,

pemimpin memberikan arahan yang spesifik kepada bawahan terkait tugasnya, memberi durasi waktu untuk setiap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai. Selain itu pemimpin di organisasi juga menunjukkan sikap tanggungjawabnya kepada kinerja pegawainya serta mampu mengelola emosi dengan baik seperti mampu menenangkan diri dalam keadaan apapun dan mengelola emosi dalam keadaan penuh tekanan.

Hasil dari penelitian ini memperkuat teori Hasibuan (2019), dan mendukung penelitian Maghfiroh (2018) dan Jaya dan Andyani (2016) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

b. H₂ : *Reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel *reward* (X₂) adalah 0,230 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,017 (<0,005). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H₂) diterima, yang berarti *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Diterimanya H₂ dalam penelitian ini karena *reward* yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo seperti gaji dan bonus, kesejahteraan dan pengembangan karir sudah sesuai. Hal ini dapat dilihat dari pemberian gaji dan bonus pada pegawai sudah sesuai peraturan pemerintah yang berlakudan pemberian fasilitas kesehatan seperti mengikutkan pegawai ke dalam asuransi kesehatan. Selain itu, dinas juga memberikan kesempatan yang sama untuk berprestasi dan memberikan kesempatan promosi jabatan yang sama. Pegawai juga sudah diberikan dalam bentuk fasilitas kantor yang memadai seperti kendaraan dinas, ruangan kerja yang memadai dan fasilitas wifi untuk menunjang kinerja.

Hasil analisis memperkuat teori Tohardi (2010) dan mendukung penelitian Fadhilah (2020) serta penelitian Mustika dan Susanti (2017) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

c. H₃ : *Punishment* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja

Dari tabel 1 , dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variable *punishment* (X_3) adalah 0,359 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, yang berarti *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Diterimanya H_3 dalam penelitian ini karena *punishment* yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo seperti hukuman sedang dan berat yang sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari berlakunya hukuman berupa penundaan atau pemotongan gaji, penundaan kenaikan pangkat dan penurunan pangkat, pemberian surat peringatan (SP) dan pemberian *skorsing*.

Hasil analisis memperkuat teori Hasibuan (2019) dan mendukung penelitian Fadhilah (2020) serta Hartawan dan Welta (2017) yang menyimpulkan bahwa *punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

G. KESIMPULAN

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.
3. *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhilah. 2020 Pengaruh Reward dan Punishment, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Kelas A Tanjungpinang, *Student Online Journal* Vol.1, No.1, Hal 567-579.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hartawan, Dedi dan Welta, Fretty. 2017. Dampak Pemberian Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Journal I-Finance* Vol. 1, No. 1, Hal 567-579
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Invancevich, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi Alih Bahasa Gina Gania*. Jakarta: Erlangga.
- Jaya, Kadek dan Adnyani, Ayu. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Propinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No.9, 2015:2702-2721.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinannya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Maghfiroh Dwi, 2018. Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Karywan PT. INKA Madiun. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 60 No. 1, hal 1-8
- Mustika, Mega. Susanty Febri, 2017. Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi "KBP"*
- Nawawi, Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengafektifkan Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tohardi, A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pemahaman Praktis)*. Bandung: Mandar Maju.