
Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kuningan

Hafid Razak¹⁾ Aftoni Sutanto²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan insentif kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Berdasarkan observasi awal, tingkat disiplin kerja di yayasan ini menunjukkan beberapa permasalahan, seperti ketidakhadiran yang tinggi (3,89%), keterlambatan, dan ketidaksesuaian dengan aturan berpakaian, yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan insentif kerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan apa adanya serta memvalidasi hipotesis penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan variabel kepemimpinan dan insentif kerja sebagai variabel independen, serta disiplin kerja sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan insentif kerja secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan dan semakin tinggi insentif kerja akan meningkatkan disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Temuan ini mengindikasikan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan disiplin kerja karyawan harus fokus pada peningkatan efektivitas kepemimpinan dan pemberian insentif kerja yang memadai.

Kata Kunci: Disiplin kerja pegawai; insentif kerja; kepemimpinan

ABSTRACT

This study aimed to determine the extent of the influence of leadership and work incentives on employee discipline at the Nurul Huda Kertawangunan Foundation. Based on initial observations, the level of employee discipline at the foundation exhibited several issues, such as a high absenteeism rate (3.89%), tardiness, and non-compliance with dress code regulations, which are suspected to be influenced by leadership and work incentives. The research employed a descriptive and verification method, analyzing the collected data as it was and validating the research hypotheses. The sampling technique used was a saturated sample, consisting of 38 respondents. Data collection was conducted through questionnaires, interviews, and observations. Multiple linear regression was used as the analytical tool, with leadership and work incentives as the independent variables and work discipline as the dependent variable. The results indicated that leadership and work incentives both had a positive and significant effect on employee work discipline, both collectively and individually. This means that more effective leadership and higher work incentives lead to an increase in employee discipline at the Nurul Huda Kertawangunan Foundation. These findings imply that organizations seeking to improve employee discipline should focus on enhancing leadership effectiveness and providing sufficient work incentives.

Keywords: Employee Work Discipline; Leadership; Work Incentives

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditentukan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Pembinaan disiplin menjadi langkah strategis yang positif untuk mendorong anggota organisasi melaksanakan tanggung jawab dan mematuhi aturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja pegawai memiliki peran penting dalam membangun kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Disiplin kerja adalah salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa disiplin, pencapaian tujuan secara optimal akan sulit terwujud. Menurut Hamari (2016:214) yang dikutip oleh (Farida et al., 2024), disiplin kerja merupakan dorongan internal dalam diri karyawan yang mendorongnya untuk secara sukarela mengikuti kebijakan manajemen, nilai-nilai kerja, serta perilaku profesional yang unggul. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung bekerja secara fokus, bertanggung jawab, dan produktif, sehingga mampu meningkatkan kualitas hasil kerjanya. Sebaliknya, karyawan dengan disiplin kerja rendah cenderung mengabaikan tanggung jawab, melanggar aturan organisasi, dan tidak bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menaati, dan mematuhi peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan untuk menjalankannya, termasuk menerima konsekuensi atas pelanggaran yang dilakukan. Pendekatan penelitian ini didasarkan pada konsep kepemimpinan yang mengacu pada teori kepemimpinan umum yang dijelaskan oleh (Sutrisno, 2020) yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif berperan penting dalam memberikan arahan yang jelas, memberikan teladan, dan membangun hubungan yang baik dengan bawahan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja. Selain itu, pemberian insentif kerja merujuk pada *Teori Keadilan (Equity Theory)* yang dikembangkan oleh Adams (1963) dalam (Chania & Aris, 2021), yang menunjukkan bahwa pemberian insentif yang adil dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja. Konsep disiplin kerja mengacu pada pandangan (Rivai, 2014), yang menekankan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu elemen kunci dalam peningkatan kinerja karyawan, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan dan pemberian insentif yang tepat. Teori-teori ini memberikan landasan konseptual yang relevan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan, insentif kerja, dan kedisiplinan karyawan di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan.

Yayasan Nurul Huda Kertawangunan merupakan sebuah yayasan yang berada di Dusun II Blok Tarikolot, Desa Kertawangunan Kec. Sindangagung, Kab. Kuningan, Jawa Barat. Yayasan Nurul Huda Kertawangunan memiliki visi Membentuk Generasi Qurani Yang Berakhlaqul Karimah Dan Memiliki Intelektualitas Yang Tinggi. Yayasan Nurul Huda Kertawangunan ini berada di pedesaan yang asri dan nyaman untuk aktivitas pendidikan formal maupun non-formal. Setelah penulis melakukan observasi lapangan dan data kehadiran dari pihak internal Yayasan Nurul Huda Kertawangunan Kuningan terdapat fenomena yang ditemukan, berdasarkan informasi awal diduga disiplin pegawai masih kurang maksimal dan jauh dari kondisi ideal, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang memiliki tingkat kehadiran rendah dan tidak memberikan informasi atau konfirmasi ketika berhalangan hadir sehingga menurunkan kualitas kedisiplinan para pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Hal tersebut dapat di buktikan melalui sebuah data yang didapatkan melalui data absensi mengenai indikator penilaian disiplin yang kemudian diolah menjadi sebuah data sebagai berikut:

**Rekap Presentase Kehadiran Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kertawangunan
Kabupaten Kuningan Tahun 2023**

No	Bulan	Jum. Pegawai	Hari kerja	Total Hari kerja	Absensi			Jumlah	Tingkat absensi %
					S	I	A		
1	Januari	34	20	680	0	2	9	11	1,62
2	Februari	35	18	630	2	6	10	18	2,86
3	Maret	34	21	714	0	5	11	16	2,24
4	April	34	8	272	0	0	32	32	11,76
5	Mei	35	16	560	0	0	20	20	3,57
6	Juni	35	18	630	0	0	24	24	3,81
7	Juli	34	19	646	0	0	22	22	3,41
8	Agustus	38	22	836	1	2	12	15	1,79
9	September	38	22	836	0	5	13	18	2,15
10	Oktober	38	20	760	0	3	29	32	4,21
11	November	38	20	760	5	7	28	40	5,26
12	Desember	38	20	760	3	9	20	32	4,21
Total									48,81
Rata - rata									3,89

Sumber : Rekap Presentase Kehadiran Pegawai Pada Yayasan Nurul Huda Kertawangunan Kabupaten Kuningan Tahun 2023

Berdasarkan Rekap presentase absensi pegawai pada Yayasan Nurul Huda Kertawangunan Kuningan Tahun 2023, tergolong tinggi yakni 3,89%, Menurut (Flippo, 2015) dalam (Antara et al., 2023) bahwa tingkat absensi ketidakhadiran 0 hingga 2% tergolong baik, jika 3 hingga 10% termasuk kategori tinggi dan bermasalah. Fenomena ini semakin diperkuat dengan adanya kasus ketidaksesuaian pegawai dalam berpakaian serta seringnya keterlambatan, yang mencerminkan kurangnya disiplin dalam mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan wawancara dengan kepala bidang ketenagakerjaan Yayasan, diduga bahwa faktor-faktor seperti kepemimpinan dan insentif kerja berperan dalam rendahnya tingkat disiplin pegawai.

Selain fenomena yang ditemukan dilapangan, penulis juga menemukan sebuah kesenjangan penelitian, dimana hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Andriani & Ramadhani, 2023), (Purnama et al., 2023), (Mendrofa et al., 2021) & (Tening, 2018) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin pegawai. Sebaliknya menurut penelitian (Aryani et al., 2021) & (Rizal & Radiman, 2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap disiplin pegawai dan tidak signifikan. Maka dapat terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian. Bukan hanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai saja yang memiliki perbedaan hasil penelitian. Namun penulis juga menemukan hasil penelitian yang dilakukan (Chania & Aris, 2021) & (Sulistiyorini & Panggayudi, 2021) mengemukakan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Namun, hasil berbeda ditemukan dalam penelitian (Rahmawati & Purwadhi, 2020), yang menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat disiplin pegawai.

Dalam hal ini, penelitian ini menawarkan perspektif yang menarik dan penting. Meskipun yayasan bukanlah entitas profit seperti perusahaan, kebutuhan akan kedisiplinan tetap penting karena operasional yayasan sangat bergantung pada profesionalisme dan integritas pegawainya. Disiplin kerja di yayasan menentukan keberhasilan program-program sosial yang dijalankan, serta menjaga kepercayaan publik dan donatur yang menjadi tulang punggung keberlanjutan yayasan. Oleh karena itu, melakukan penelitian tentang kedisiplinan di yayasan memiliki nilai ilmiah yang tinggi, karena meskipun ada kesamaan kebutuhan akan disiplin dengan perusahaan, konteks sosial, moral, dan tanggung jawab yang ada di yayasan dapat memberikan wawasan baru yang relevan untuk pengelolaan sumber daya manusia

di sektor nirlaba. Melihat pentingnya kedisiplinan kerja dalam mendukung keberhasilan program sosial dan menjaga kepercayaan publik, fokus penelitian ini ialah "Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan." Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi signifikan dalam upaya meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia di sektor nirlaba.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam keberhasilan organisasi, karena sumber daya manusia ialah elemen utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh (Farida et al., 2024) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya mengelola berbagai aktivitas yang berkaitan dengan karyawan perusahaan, mulai dari pekerja dengan status buruh hingga pegawai tetap, dengan tujuan mencapai hasil optimal bagi perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut (Adamy, 2016) MSDM adalah bidang manajemen yang berfokus pada bagaimana individu bekerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM melibatkan macam-macam fungsi dan aktivitas yang dirancang untuk memastikan sumber daya manusia dimanfaatkan secara optimal dan adil demi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Kedua definisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat menciptakan hubungan yang produktif dan mendukung kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Sehingga, untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat, diperlukan sistem yang dapat mengoptimalkan peran serta potensi individu dalam organisasi.

Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin kerja ialah faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin yang baik mencerminkan sejauh mana karyawan mengemban amanah terhadap tugas yang diberikan, dan hal ini berdampak langsung pada kinerja mereka. Tanpa kedisiplinan, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang maksimal. Beberapa pakar memberikan definisi mengenai disiplin kerja, salah satunya Rivai (2017) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi untuk mendorong karyawan mengubah perilaku mereka dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan yang ada. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis, tercermin dalam sikap dan perilaku yang selaras dengan peraturan organisasi. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat dilihat benang merahnya bahwa disiplin kerja ialah sikap yang mencerminkan kesediaan individu untuk mengikuti aturan yang berlaku, baik yang tersirat maupun tidak tersirat, dan melaksanakannya sesuai dengan nilai-nilai sosial yang ada.

Ada beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2020) menyebutkan antara lain adalah pemberian insentif, keteladanan pimpinan, peraturan yang terstandarisasi, kemauan pimpinan dalam bertindak, pengawasan dari pimpinan, perhatian yang diberikan kepada karyawan, serta kebiasaan untuk mendukung kedisiplinan. Pemberian insentif yang sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mematuhi aturan, sementara keteladanan pimpinan menjadi faktor dominan yang memengaruhi disiplin karyawan. Selain itu, pengawasan dan perhatian yang diberikan oleh pimpinan juga berperan penting dalam menjaga kedisiplinan di tempat kerja.

Bentuk-bentuk disiplin kerja yang perlu diperhatikan dalam organisasi, menurut Rivai (2014) dalam (Yuliani & Abdelian, 2022), mencakup disiplin retributif (memberikan ganjaran terhadap pelaku kesalahan), disiplin korektif (membantu karyawan memperbaiki perilaku), serta sudut pandang hak individu dan utilitarian, yang berfokus pada perlindungan kebebasan dasar dan keseimbangan antara manfaat dan konsekuensi disiplin. Disiplin kerja seharusnya dipandang sebagai elemen yang memberikan manfaat, baik untuk karyawan itu sendiri atau organisasi, dengan menjamin terciptanya ketertiban dan kinerja yang maksimal.

Dimensi dan indikator disiplin kerja, menurut Rivai (2005) dalam (Naima & Aransyah, 2023), mencakup kehadiran, konsistensi dengan pedoman kerja, ketaatan terhadap standar pekerjaan, kehati-hatian dalam bekerja, dan bekerja secara etis. Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020) menambahkan bahwa kedisiplinan karyawan dapat diukur melalui taat terhadap peraturan waktu, peraturan yang dibuat perusahaan, peraturan perilaku dalam pekerjaannya, serta peraturan-peraturan lainnya. Selain itu, Hasibuan dalam (Yapentra, 2017) juga menyebutkan indikator seperti tujuan dan kapabilitas sasaran, keteladanan yang dilakukan pimpinan, balas atas jasa, keadilan untuk semua, sanksi hukuman, dan ketegasan dalam bertindak. Secara keseluruhan, disiplin yang baik di tempat kerja akan menghasilkan tempat kerja yang produktif serta menyenangkan, yang dapat dirasakan langsung baik bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk dapat bekerja sama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin berperan seperti nahkoda kapal yang mengarahkan bawahannya dengan bijaksana, memberi teladan yang baik, dan menciptakan situasi yang kondusif. Menurut Timple (2000) dalam (Prasinta et al., 2023), kepemimpinan ialah proses memberikan pengaruh sosial di mana seorang manajer berupaya mendorong partisipasi sukarela bawahannya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, menurut (Farida et al., 2024) Kepemimpinan merujuk pada upaya seorang pemimpin dalam memimpin, mengelola, dan memberikan arahan kepada bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah ditetapkan. Anoraga dalam (Sutrisno, 2020) menambahkan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan pengertian dan kesadaran. Secara keseluruhan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain kemampuan personal, jabatan, dan situasi yang ada di organisasi. Faktor kemampuan personal mencakup kombinasi antara potensi bawaan pemimpin dan hasil pendidikan yang diterima. Faktor jabatan berkaitan dengan posisi pemimpin dalam struktur organisasi yang memberi kekuasaan. Sementara itu, faktor situasi dan kondisi mempengaruhi tipe kepemimpinan yang dibutuhkan, misalnya dalam situasi krisis, pemimpin yang karismatik lebih efektif. Dimensi kepemimpinan menurut Thoha (2010) meliputi inovasi, komunikasi, motivasi, dan kontrol. Pemimpin yang inovatif mampu menciptakan perubahan untuk meningkatkan kinerja, sedangkan kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin menyampaikan tujuan dan mendengarkan bawahan. Kemampuan motivasi berperan untuk menggerakkan bawahan agar bekerja dengan dedikasi, dan kontrol berkaitan dengan pengelolaan sumber daya dan pengawasan tugas.

Selain itu, Rivai (2015) dalam (Handoko et al., 2021) menyebutkan lima dimensi kepemimpinan yang penting, yaitu kemampuan membina kerjasama, efektivitas, partisipatif, delegasi, dan tanggung jawab. Pemimpin yang efektif mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, dan mendelegasikan tugas dengan bijaksana. Kartono dalam (Harahap & Khair, 2019) menambahkan indikator kepemimpinan lainnya, seperti kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi dengan baik, mengendalikan bawahan, serta mengelola tanggung jawab dan emosi. Dengan memadukan berbagai dimensi dan indikator ini, seorang pemimpin dapat menciptakan tempat kerja yang nyaman, produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kedisiplinan karyawan sangatlah dipengaruhi oleh sosok pemimpin yang baik. Pemimpin harus dapat membangun komunikasi efektif dan menciptakan tempat kerja yang produktif. Di Yayasan Nurul Huda, pemimpin yang memberi teladan langsung kepada pegawai dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan secara aktif dapat meningkatkan kedisiplinan. Hal ini selaras dengan dimensi kepemimpinan yang disampaikan oleh Thoha (2010), di mana komunikasi yang baik dan pengelolaan sumber daya manusia yang dikelola secara bijaksana sangat berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pemberian Insentif Kerja

Insentif kerja merupakan bagian dari strategi yang efektif digunakan oleh pimpinan atau manajer dalam mendorong karyawan agar memberikan performa terbaik demi mencapai tujuan organisasi. Secara umum, setiap individu yang bekerja di perusahaan, baik itu di sektor swasta maupun pemerintahan, mengharapkan imbalan atas waktu, tenaga, dan usaha yang telah diberikan. Insentif kerja diberikan sebagai bentuk penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Beberapa ahli memberikan pemahaman terkait insentif, di antaranya adalah Rochmat et al. dalam (Alvarez dkk., 2022), yang menyatakan insentif ialah sebuah sistem pemberian balas jasa yang terhubung dengan pencapaian kerja, baik material maupun non-material, yang bertujuan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Rivai (2009) mendefinisikan insentif sebagai jenis pembayaran yang berkaitan secara langsung dengan pencapaian kerja dan pembagian keuntungan, yang memungkinkan karyawan berbagi manfaat dari peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Mangkunegara (2015) menekankan bahwasannya insentif ialah suatu bentuk motivasi yang diwujudkan dalam bentuk uang sebagai pengakuan atas pencapaian kerja tinggi karyawan. Berdasarkan pemahaman ini, insentif kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk imbalan atau Remunerasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan didasarkan pada hasil kerja mereka, dengan tujuan untuk mendorong peningkatan disiplin dan kinerja karyawan.

Menurut Werther dan Davis (1996:413) yang dikutip oleh (Astuti et al., 2021) mengemukakan berbagai terdapat bentuk insentif kerja yang dapat diberikan meliputi: *Piecework*, Bonus Produksi, Komisi, Kurva Kematangan, *Pay-for-Knowledge/Pay-for-Skills*, Insentif Non-Moneter, Kenaikan Berdasarkan Prestasi, Insentif Eksekutif, dan Insentif Internasional. Dalam penerapan sistem insentif yang efektif, terdapat sejumlah faktor yang perlu diperhitungkan agar insentif dapat meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan secara optimal. Menurut Siagian (2010), faktor-faktor tersebut meliputi tingkat upah dan gaji yang berlaku, yang harus disesuaikan dengan standar yang ada di wilayah atau industri terkait, sambil mempertimbangkan kebutuhan serta keterampilan spesifik tenaga kerja. Selain itu, tuntutan serikat pekerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kebijakan insentif, karena berfokus pada peningkatan kesejahteraan anggota serikat. Produktivitas karyawan juga menjadi faktor kunci, mengingat bahwa insentif harus sebanding dengan tingkat produktivitas yang tercapai. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji, yang mencakup bonus dan manfaat lainnya, turut menentukan keberhasilan pemberian insentif, dan selaras dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak dasar karyawan seperti upah minimum dan jam kerja.

Selanjutnya, dimensi dan indikator yang mendasari sistem insentif juga perlu diperhatikan untuk menjamin bahwa insentif yang diberikan berdasarkan besarnya upaya karyawan. Sarwoto dalam (Sudrajat, 2017) membedakan insentif menjadi material dan non-material, di mana insentif material mencakup profit sharing, komisi bonus, dan jaminan sosial, sedangkan insentif non-material dapat berupa pemberian gelar, piagam penghargaan, atau kenaikan pangkat. Rivai (2009) menyatakan bahwa indikator utama dalam sistem insentif meliputi capaian kerja, lamanya kerja yang dihabiskan, kebutuhan, senioritas, dan evaluasi terhadap jabatan. Indikator-indikator ini berfungsi untuk memastikan bahwa insentif yang diberikan tidak hanya adil, tetapi juga mampu memotivasi karyawan dengan menghargai kontribusi mereka sesuai dengan hasil kerja yang tercapai, lama masa kerja, serta nilai yang mereka bawa ke dalam organisasi.

Pemberian insentif yang sesuai dengan hasil kerja pegawai terbukti dapat mendorong peningkatan disiplin mereka. Penelitian ini mengungkapkan bahwa insentif yang diberikan di Yayasan Nurul Huda bukan hanya sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, tetapi juga berperan dalam memperkuat disiplin kerja pegawai. Insentif yang adil, berdasarkan kontribusi nyata dari pegawai, seperti yang dijelaskan oleh Rivai (2009), memotivasi pegawai untuk lebih fokus dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka, menciptakan tempat kerja yang lebih harmonis dan tentunya produktif.

Hubungan Antar Variabel

Kepemimpinan yang efektif mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung, memberikan instruksi yang efektif, serta memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberdayakan karyawan cenderung menciptakan budaya disiplin yang kuat. Di sisi lain, insentif kerja, baik dalam bentuk materi maupun penghargaan non-finansial, berfungsi sebagai dorongan motivasional. Ketika karyawan merasa dihargai dan insentif yang diberikan sejalan dengan usaha mereka, tingkat kedisiplinan cenderung meningkat, karena karyawan merasa ada imbalan yang setimpal atas dedikasi mereka. Penelitian terdahulu telah banyak menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan dan insentif kerja dengan kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian (Andriani & Ramadhani, 2023), & (Tening, 2018), menyatakan bahwa kepemimpinan dan insentif kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas kepemimpinan di sebuah perusahaan, serta semakin relevan dan kompetitif insentif yang diberikan, maka tingkat disiplin pegawai akan semakin tinggi. Peningkatan kedisiplinan ini pada akhirnya berdampak positif terhadap disiplin pegawai secara keseluruhan.

H1: Kepemimpinan dan Insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja.

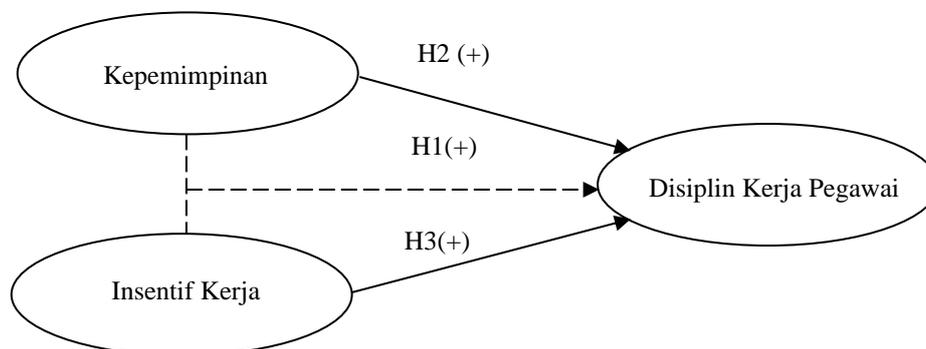
Dari penelitian yang dilakukan (Andriani & Ramadhani, 2023), (Purnama et al., 2023), (Mendrofa et al., 2021) & (Tening, 2018) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif kepemimpinan kerja terhadap disiplin pegawai dan signifikan, Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan atau diturunkan maka akan mengakibatkan perubahan terhadap disiplin pegawai dan semakin baik kepemimpinan akan berbanding lurus dengan disiplin pegawai.

H2: Terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan (Chania & Aris, 2021) & (Sulistiyorini & Panggayudi, 2021) menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan dengan disiplin kerja pegawai,

H3: Terdapat pengaruh positif insentif kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1 : Kepemimpinan dan Insentif kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H3 : Insentif kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai

METODE

Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang berfokus pada pengujian hipotesis dan penggunaan instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel tertentu. Melalui analisis data secara statistik, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menilai sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Rahmadi (2011), berfungsi untuk menggambarkan fakta-fakta aktual dan karakteristik dari populasi yang diteliti, sedangkan pendekatan verifikatif bertujuan untuk menguji keabsahan hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan. Metode deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan variabel-variabel yang berfokus pada kepemimpinan, insentif kerja, dan disiplin kerja pegawai. Sementara itu, metode verifikatif menganalisis seberapa jauh pengaruh kepemimpinan dan insentif kerja terhadap disiplin kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Penggunaan metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang komprehensif dan memvalidasi hipotesis yang diajukan, sehingga dapat ditarik kesimpulan yang lebih akurat.

Dalam menentukan variabel penelitian, penting untuk memisahkan variabel independen dan dependen. Variabel independen penelitian ini adalah kepemimpinan (X1) dan insentif kerja (X2), yang merupakan faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi variabel dependen, yaitu disiplin kerja pegawai (Y). Variabel dependen ialah hasil dari pengaruh variabel independen, menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan insentif kerja dalam memengaruhi perilaku dan disiplin pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari 38 pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah teknik sampel jenuh, yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan sampel jenuh, peneliti dapat memastikan bahwa semua sudut pandang dari populasi terwakili, sehingga analisis yang dilakukan lebih valid dan representatif. Sumber data yang dipakai ialah data primer, yang diperoleh langsung melalui wawancara, observasi, dan kuesioner yang diajukan kepada responden. Teknik pengumpulan data menjadi sangat penting untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya, analisis data dilakukan menggunakan SPSS 25, di mana uji instrumen, uji validitas, dan uji reliabilitas diterapkan dengan tujuan memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Termasuk pengujian hipotesis untuk mengetahui hubungan variabel independen (kepemimpinan & insentif kerja) dan variabel dependen (disiplin kerja pegawai) baik secara simultan atau parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan berbagai faktor, data demografi responden dalam penelitian ini dikumpulkan beberapa aspek yang berbeda, diantaranya:

Tabel 1. Data demografis

Kategori	Kriteria	Total	Presentase
<i>Gender</i>	Laki-Laki	16	42,1%
	Perempuan	22	57,9%
Usia	≤ 30 tahun	26	68,4%
	31-35 tahun	8	21,1%
	36-40 tahun	2	5,3%
	41-45 tahun	1	2,6%
Jenjang Pendidikan	SMP/Sederajat	0	0
	SMA/Sederajat	3	7,9%
	Diploma	1	2,6%
	Sarjana	32	84,2%

	Magister	2	5,3%
Lama waktu Kerja	≤ 3 tahun	16	42,1%
	4-6 tahun	18	47,4%
	7-9 tahun	3	7,9%
	≥ 10 tahun	1	2,6%

Sumber: Data penelitian (olah data) tahun 2024

Berdasarkan pada tabel 1. dapat dilihat bahwa dari total 38 responden yang diteliti, banyaknya responden yang menunjukkan jenis kelamin laki-laki hanya berjumlah 16 orang / 42,1% dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang / 57,9%. Dengan demikian pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan yang menjadi responden di dominasi oleh perempuan. Sementara untuk usia, didapatkan hasil pada usia responden 30 tahun ke bawah sebanyak 26 orang (68,4%), usia responden antara 31-35 tahun sebanyak 8 orang (21,1%), usia responden antara 36-40 tahun sebanyak 2 orang (5,3%), usia responden antara 41-45 tahun sebanyak 1 orang (2,6%) dan usia responden antara 46-50 tahun sebanyak 1 orang (2,6%). Untuk latar belakang pendidikan, didapatkan tidak ada responden dengan tingkat pendidikannya SMP/Sederajat, namun ada responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 3 orang (7,9%), responden yang tingkat pendidikan Diploma sebanyak 1 orang (2,6%), responden yang punya tingkat pendidikan sarjana sebanyak 32 orang (84,2%) dan responden yang punya gelar Magister sebanyak 2 orang (5,3%). Artinya yang menjadi responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki tingkat pendidikan sarjana dengan jumlah 32 orang. Selain tingkat pendidikan, ada juga kategori berdasarkan jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, didapatkan sebuah hasil dengan jumlah responden yang bekerja ≤ 3 tahun sebanyak 16 orang (42,1%), responden yang telah bekerja rentan waktu 4-6 tahun sejumlah 18 orang (47,4%), responden yang telah bekerja rentan waktu 7-9 tahun sejumlah 3 orang (7,9%), dan responden yang telah bekerja ≥ 10 tahun cuman 1 orang atau (2,6%). Dengan demikian, pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan yang menjadi responden dari penelitian ini sebagian besar memiliki waktu lama bekerja selama 4-6 tahun sebanyak 18 orang.

Berdasarkan hasil pengujian validitas variabel Kepemimpinan (X1), diperoleh bahwa nilai korelasi Pearson (Pearson Correlation) untuk setiap pernyataan menunjukkan nilai r hitung yang lebih besar daripada rtabel. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh pernyataan yang mengukur variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid. Uji validitas yang sama dilakukan terhadap variabel Insentif Kerja (X2), di mana hasilnya juga menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih besar daripada nilai rtabel. Karnanya, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Insentif Kerja (X2) valid. Selain itu, uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) menunjukkan hasil serupa, di mana nilai r hitung setiap pernyataan lebih besar dari rtabel. Oleh karena itu, semua pernyataan pada variabel Disiplin Kerja pegawai (Y) dinyatakan valid. Pada pengujian reliabilitas, berdasarkan hasil uji menggunakan SPSS Statistic 25 didapatkan sebuah angka untuk variabel Kepemimpinan (X1), insentif kerja (X2) dan disiplin kerja (Y) disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,972	Reliabel
Insentif Kerja	0,951	Reliabel
Disiplin Kerja	0,923	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan SPSS Statistic 25, didapatkan Variabel Kepemimpinan (X1) menerima nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,972, Insentif Kerja (X2) menerima nilai

0,951, dan Disiplin Kerja (Y) menerima nilai 0,923. Karena semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel. Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian normalitas.

Tabel 3. Uji normalisita (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*)

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,95770693
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,077
	Negative	-,114
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25

Dari Tabel 3 terlihat bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi variabel kepemimpinan (X1) dan insentif kerja (X2) sebesar 0,679 atau lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF sebesar 1,474 atau kurang dari 10. Oleh karena itu, multikolinearitas sebelumnya tidak ada. Selanjutnya uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,496 dan variabel insentif kerja (X2) sebesar 0,944, keduanya lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada kedua variabel yang sedang diteliti. Tabel 4 memperlihatkan hasil uji koefisien Determinasi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,518	,490	7,154

a. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Kepemimpinan

Sumber: Output IBM SPSS Statistic 25

Hasil perhitungan analisis menggunakan *IBM SPSS Statistic 25*, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,518 yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel bebas dalam hal ini adalah kepemimpinan (X1) dan Insentif kerja (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) adalah sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Tabel 5 memperlihatkan hasil uji simultan.

Tabel 5. Uji f/simultan (*ANOVA*^a)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1924,342	2	962,171	18,801	,000 ^b
	Residual	1791,158	35	51,176		
	Total	3715,500	37			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Insentif Kerja, Kepemimpinan

Sumber: *Output IBM SPSS Statistic 25*

Hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 25 memperlihatkan nilai Fhitung sebesar 18,01 lebih besar dari Ftabel yaitu sebesar 3,27, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya H0 ditolak dan Ha diterima, ini menunjukkan bahwa insentif kerja dan kepemimpinan secara bersamaan memengaruhi disiplin kerja karyawan di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Tabel 6 menunjukkan hasil uji hipotesis secara parsial.

Tabel 6. Uji t/parsial (*Coefficients^a*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,736	8,367		5,586	,000
	Kepemimpinan	,196	,068	,408	2,861	,007
	Insentif Kerja	,280	,098	,406	2,846	,007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: *Output IBM SPSS Statistic 25*

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai thitung 2,861 > ttabel 1,688 dan nilai signifikansi 0,007 < α (0,05), sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan kontribusi sebesar 16,65% (Beta = 0,408). Sedangkan pengaruh Insentif terhadap Disiplin Kerja menunjukkan nilai thitung 2,846 > ttabel 1,688 dan nilai signifikansi 0,007 < α (0,05), sehingga Ho juga ditolak dan Ha diterima, dengan kontribusi sebesar 16,48% (Beta = 0,406).

Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif secara bersama-sama terhadap Disiplin kerja

Hasil analisis mengungkapkan bahwa variabel independen, yaitu kepemimpinan dan insentif kerja, secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen, yaitu disiplin kerja. Hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu bahwa kepemimpinan dan insentif kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, diterima dan terbukti kebenarannya, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan insentif kerja di dalam yayasan/lembaga maka akan semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian (Andriani & Ramadhani, 2023) menyatakan bahwa Kepemimpinan dan Insentif kerja secara bersamaan (simultan) berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Secara rinci, hasil ini mengungkapkan bahwa pengaruh simultan dari kepemimpinan dan insentif kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja sebesar 51,8%, sebagaimana ditunjukkan dalam analisis regresi. Hal ini mengindikasikan bahwa lebih dari separuh

perubahan disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan insentif yang diberikan. Dengan demikian, peran kepemimpinan dan insentif kerja tidak hanya memengaruhi disiplin secara individu tetapi juga saling memperkuat dampaknya ketika diterapkan secara bersamaan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan perolehan analisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan dapat memprediksi disiplin kerja pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu “kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai” diterima atau terbukti. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan yang dimiliki Yayasan Nurul Huda Kertawangunan, tingkat disiplin pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan meningkat. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andriani & Ramadhani, 2023), (Purnama et al., 2023), (Mendrofa et al., 2021) & (Tening, 2018) yang mengemukakan ada hubungan yang positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa perubahan pada kualitas kepemimpinan, baik peningkatan maupun penurunan, akan memengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Semakin baik kualitas kepemimpinan, semakin meningkat juga kedisiplinan yang ditunjukkan oleh pegawai. Lebih spesifik, dimensi kepemimpinan yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja adalah kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas dan konsisten kepada pegawai. Berdasarkan data kuesioner, indikator ini memperoleh skor tertinggi dibandingkan aspek lain seperti pengawasan dan pemberian contoh. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan cenderung lebih disiplin ketika pemimpin mampu menyampaikan tujuan kerja dengan tegas dan memberikan panduan langkah-langkah operasional yang mudah dipahami.

Pengaruh pemberian Insentif kerja terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh insentif kerja (X2) terhadap kedisiplinan pegawai, diperoleh hasil bahwa variabel insentif kerja dapat memprediksi disiplin kerja pegawai Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu “insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai” diterima atau terbukti. Hasil ini mengungkapkan semakin efektif insentif kerja pegawai, maka berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Andriani & Ramadhani, 2023), (Chania & Aris, 2021) & (Sulistiyorini & Panggayudi, 2021) yang menyatakan bahwa pemberian insentif kerja berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pegawai dan signifikan, yang dapat diartikan bahwa peningkatan atau penurunan insentif pasti berdampak pada perubahan tingkat disiplin kerja pegawai dan semakin baik insentif itu diberikan akan berbanding lurus dengan semakin tingginya kedisiplinan kerja pegawai. Secara mendetail, jenis insentif yang paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai adalah insentif material, seperti bonus atau tunjangan tambahan, yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil kuesioner, indikator ini mendapatkan respons tertinggi dari pegawai, yang mengindikasikan bahwa penghargaan finansial memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk lebih mematuhi aturan kerja dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, insentif non-material, seperti penghargaan dalam bentuk sertifikat atau pengakuan, memiliki pengaruh yang lebih kecil tetapi tetap signifikan terhadap disiplin kerja.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan temuan penelitian dan analisis terkait pengaruh kepemimpinan serta insentif kerja terhadap tingkat disiplin pegawai di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan, kami dapat menarik beberapa kesimpulan. Pertama, kepemimpinan dan insentif kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dan signifikan. Artinya, semakin efektif kepemimpinan dan semakin baik insentif kerja yang diberikan, maka tingkat disiplin kerja pegawai akan semakin tinggi. Kedua, kepemimpinan secara khusus berkontribusi positif terhadap disiplin kerja dan signifikan, yang berarti bahwa semakin

efektif kepemimpinan yang dilakukan akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Terakhir, insentif kerja juga berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai dan signifikan. Semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin meningkat pula kedisiplinan pegawai.

Penelitian ini telah dirancang dan dilaksanakan berdasarkan dengan prosedur ilmiah yang berlaku, namun ada beberapa keterbatasan penelitian dari beberapa faktor yang harus diperhatikan bagi peneliti-peneliti selanjutnya. Keterbatasan yaitu data yang diperoleh hanya melalui data kehadiran, kuesioner dan wawancara, seharusnya pengambilan data disiplin dilakukan dengan survei secara langsung selama satu bulan untuk mengamati setiap prosedur dan tindakan para pegawai, maka penelitian yang dihasilkan sangatlah bergantung pada kejujuran pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap disiplin kerja pegawai Yayasan Nurul Huda Kertawangunan melalui variabel kepemimpinan dan insentif kerja, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pertama, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai melalui kepemimpinan, yang mengacu pada pernyataan angket dengan perolehan nilai paling rendah oleh responden pada item 22, yaitu berkaitan dengan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai. Oleh karena itu, disarankan pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan kepada para pegawai untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang kemudian berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai. Kedua, untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai melalui insentif kerja yang mengacu pada pernyataan angket dengan perolehan nilai paling rendah oleh responden pada item 1, yaitu berkaitan dengan insentif material berupa bonus. Oleh karena itu, disarankan kepada lembaga atau yayasan agar besar kecilnya pemberian bonus kepada para pegawai disesuaikan dengan hasil capaian atau output yang telah dilaksanakan dan harus tepat waktu.

Saran untuk penelitian mendatang menunjukkan bahwa disiplin kerja di Yayasan Nurul Huda Kertawangunan disebabkan juga melalui faktor-faktor lain, selain kepemimpinan dan insentif, dengan kontribusi yang cukup besar, yaitu sebesar 48,2%. Oleh karena itu, untuk melaksanakan penelitian lanjutan yang mencakup variabel-variabel tambahan di luar kepemimpinan dan insentif. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengidentifikasi berbagai faktor lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan di yayasan atau instansi terkait. Dengan memahami berbagai faktor tersebut, diharapkan dapat dijadikan sebagai strategi baru yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup aspek seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, maupun komitmen kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumberdaya manusia Teori, Praktik dan Penelitian. *Kunststoff International*, 106(12), 16–21.
- Andriani, D., & Ramadhani, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Koperasi Serba Usaha Tunas Setia Baru Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.55606/jimak.v2i1.596>
- Antara, I. K. Y. A., Widyani, A. A. D., & Carina, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Munggu Kabupaten Badung. *Values*, 4(3), 856–865.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN*. VIII, 215–229.
- Astuti, R. Y., Taqiyuddin, A. haris, Triswijaya, B. K., & Raharjo, dimas setyo. (2021). Manajemen Kinerja. In : *CV. Nata Karya* (Vol. 5, Issue 3).
- Chania, T. I., & Aris, S. (2021). PENGARUH PENERAPAN SANKSI, KOMITMEN DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PANCA PILAR TANGGUH KISARAN. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains (MES)*, 1–11.

- Farida, N., Alliah, B. A., & Zallianty, A. J. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf%0Ahttps://www.unhi.ac.id/id/berita/detail-berita/UNHI-Launching-Sistem-Sruti%0Ahttps://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded_files/pdf/article_clipping/normal/BUNG_KA
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, S., & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(2), 130–140. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Naima, N., & Aransyah, M. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 733–743. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2922>
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi Kepemimpinan*.
- Purnama, H., Putri, B. D., Riady, S., Safitri, M., & Dewi, N. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 6(4), 237–244. <https://doi.org/10.24967/jmms.v6i4.2059>
- Rahmawati, S. R., & Purwadhi. (2020). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint dan Insentif Terhadap Disiplin Pegawai FPOK UPI. *Jurnal Manajemen Jasa*, 2(1), 31–41.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 173. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.11823>
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Kencana Prenada Media Group* (p. 218).
- Tening, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu. 6(2), 182–192.
- Yuliani, & Abdelian, S. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hasnur Riung Sinergi Tapin*. 4.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.