

## **The influence of Exemplary Leaders, Non-Physical Environment and Reward to Work Discipline (Case Study on PT Apparel One Indonesia 2)**

Qurniati, Rara Ririn Budi U., Endang Sulistiyani\*  
Business Administration Department, Politeknik Negeri Semarang, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aims to find out the partial and together influence variables of exemplary leaders, non-physical work environment, and reward for employee work discipline at PT X. The data collection method in this study uses questionnaires and literature study. The sampling method used was a purposive sampling technique and the sample of this study was 95 employees of the PT Apparel One Indonesia production 2. The data analysis technique used was multiple regressions. From this multiple analysis, it can be found that the exemplary leaders, non-physical work environment, and reward affect employee work discipline. The results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) shows that the exemplary leaders, non-physical work environment, and reward affect work discipline by 40.3%, while 59.7% is explained by other factors not examined in this study. The most dominant variable influencing works discipline is the reward, then the exemplary leaders and finally the non-physical work environment.*

**Keywords:** *exemplary leaders, non-physical work environment, reward, work discipline*

## **Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Balas Jasa Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Apparel One Indonesia 2)**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan bersama-sama dari variabel keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik dan balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Apparel One Indonesia 2. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dan sampel dari penelitian ini sebanyak 95 karyawan bagian produksi PT Apparel One Indonesia 2. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Dari analisis berganda ini, dapat ditemukan bahwa keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik dan balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dari hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) menunjukkan bahwa keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik dan balas jasa mempengaruhi disiplin kerja sebesar 40,3%, sedangkan 59,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja adalah balas jasa, kemudian keteladanan pemimpin dan terakhir lingkungan kerja non fisik.

**Kata kunci:** keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik, balas jasa, disiplin kerja

**PENDAHULUAN**

Hasibuan (2005) dalam Permana (2015) berpendapat bahwa “kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan”. Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari karyawan yang mengerjakannya pekerjaannya dengan baik. Dalam merealisasikan kegiatan tersebut sangat dibutuhkan orang-orang yang mampu mengelola secara produktif, efektif dan efisien yang dapat menunjang dan mendorong kelancaran usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu cara agar tercapai hal tersebut yaitu melalui pendisiplinan karyawan.

Kedisiplinan dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para karyawannya. Menurut Rivai (2003) Pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk menggerakkan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan

kelompok serta disiplin kerja dari karyawan suatu perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat juga meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, namun jika lingkungan kerja yang tidak baik maka sebaliknya, dapat menurunkan kedisiplinan kerja dan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Wursanto (2009) dalam Permana (2015) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) dalam Arab, dkk (2019) lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah balas jasa erat hubungannya dengan tenaga kerja, karena balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan baik dalam bentuk uang maupun dalam bentuk benda sebagai bentuk balas jasa yang diberikan kepada karyawan. Tri (2019) menyatakan besar kecilnya balas jasa dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikotribusikan kepada perusahaan.

**Tabel 1. Data Tingkat Alpa Karyawan Sewing Bulan April 2019 – Februari 2020 PT Apparel One Indonesia 2**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Alpa (Orang)	Tingkat Alpa (%)
1	April	1195	20	207	0,87
2	Mei	1226	20	180	0,73
3	Juni	1194	15	350	1,95
4	Juli	1167	23	231	0,86
5	Agustus	1187	22	261	0,99
6	September	1189	21	319	1,28
7	Oktober	1217	23	382	1,36
8	November	1223	21	277	0,85
9	Desember	1177	21	195	0,79
10	Januari	1247	22	172	0,63
11	Februari	1315	20	166	0,63
<b>Rata-rata</b>					<b>1</b>

Sumber: Bagian Personalia PT Apparel One Indonesia 2, 2020

PT Apparel One Indonesia 2 adalah perusahaan yang bergerak dibidang garment (memproduksi berbagai macam *sportswear* dan bahan *fabric* yang berbeda-beda sesuai kategori *season* yang telah ditentukan) dan saat ini memiliki jumlah karyawan 1253 untuk bagian *sewing*. Hasil pengamatan dari peneliti terlihat bahwa masih saja ada karyawan yang datangnya terlambat dan tidak masuk tanpa keterangan maupun ijin keatasan yang menunjukkan adanya ketidakdisiplinan karyawan di PT Apparel One Indonesia 2. Tabel 1 adalah data tingkat alpa karyawan *sewing* untuk bulan April 2019 – Febuari 2020.

Sepanjang bulan April 2019 – Februari 2020 karyawan *sewing* PT Apparel One Indonesia 2 menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif dan menunjukan prosentase diatas toleransi perusahaan. Tingkat alpa tertinggi pada bulan Oktober 2019 sebesar 1,95% dan yang paling rendah pada bulan Januari dan Februari sebesar 0,63%. Tingkat rata – rata alpa pada bulan April 2019 – Februari 2020 sebesar 1%. Tingkat alpa ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 0,5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan kurang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai disiplin kerja. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “*Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Apparel One Indonesia 2*”.

### **Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis Penelitian Pengaruh Keteladanan Pemimpin terhadap Disiplin Kerja**

Pemimpin merupakan seseorang yang dapat membangun kepercayaan, membina hubungan yang baik, dan memberdayakan orang lain untuk membuat keputusan dan memimpin sesuai dengan nilai sosial dan visi organisasi (Koizes & Posner, 2012 dalam Jensen, 2017). Hasibuan (2010) dalam

Priyono (2016) “Teladan pimpinan sangat memegang peranan penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata dengan perbuatan”. Dengan teladan pemimpin yang baik, maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pemimpin kurang baik (kurang berdisiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*Ha1: Keteladanan pemimpin berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.*

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam Arab, dkk (2019) bahwa lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sumarto dan Sugito (2004) dalam Purnamasari (2019) lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya.

Menurut Permana, dkk (2015) menyatakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan menyebabkan semakin tingginya disiplin kerja karyawan sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja non fisik mengakibatkan semakin rendahnya disiplin kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*Ha2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.*

### **Pengaruh Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja**

Menurut Anggraito & Amboningsing (2017) dalam Damanik (2018) balas jasa/insentif merupakan salah satu bentuk rangsangan atau motivasi yang sengaja diberikan kepada karyawan untuk mendorong semangat kerja karyawan agar bekerja lebih produktif lagi, meningkatkan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh balas jasa dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai terlihat dari pendapat Singodimedjo menyatakan besar kecilnya balas jasa dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikotribusikan kepada perusahaan. Dipertegas dengan pendapat Hasibuan (2003) yang menyatakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. (dalam Maulana dan Heriyanto, 2013). Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*Ha3: Balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.*

### **Pengaruh Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja**

Pemimpin harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani

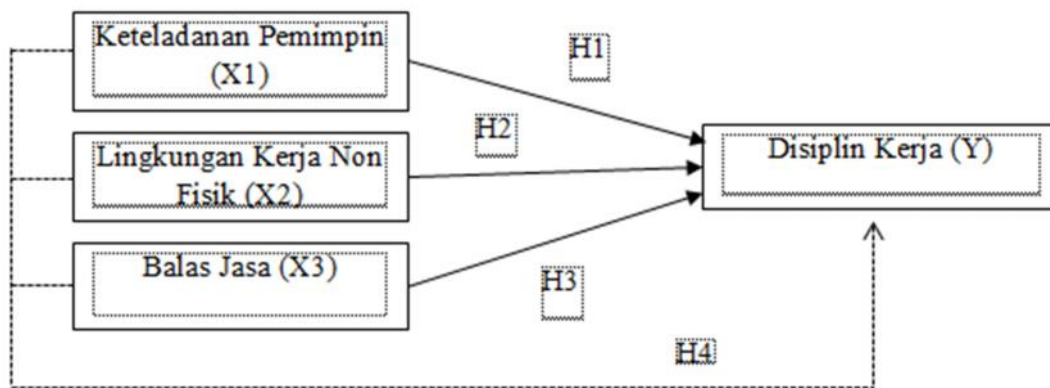
bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pemimpin mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula (Hasibuan, 2014 dalam Falaq, 2015). Pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikotribusikan kepada perusahaan (dalam Maulana dan Heriyanto, 2013). Dari penelitian yang dilakukan oleh Mutohar (2018) menyatakan bahwa keteladanan pemimpin dan balas jasa (baik finansial maupun non finansial) mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap disiplin kerja secara parsial maupun simultan. Maulana (2013) juga berpendapa bahwa keteladanan pemimpin dan balas jasa secara positif dan signifikan mempengaruhi disiplin kerja pegawai arau karyawan.

Sumarto dan Sugito (2004) dalam Purnamasari (2019) lingkungan kerja non fisik adalah komunikasi karyawan, hubungan dengan atasan dan lain sebagainya. Hubungan dan komunikasi yang baik antar karyawan dengan atasannya atau dengan sesama karyawan akan membuat disiplin kerja baik pula dan demikian sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

*Ha4: Keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik, balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.*

## Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber: Falaq (2015), Permana, dkk (2015), dikembangkan (2020)

Keterangan:

—————> : Secara Parsial      - - - - -> : Secara Simultan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis ini digunakan untuk memecahkan sekaligus menjawab masalah yang sedang diteliti. Sedangkan metode penelitian kuantitatif dapat dijelaskan sebagai metode penelitian yang secara statistik menganalisis data kuantitatif untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Data dalam penelitian ini yaitu terdiri data primer dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan dan data sekunder dari PT Apparel One Indonesia 2. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik dan balas jasa. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Data diolah dengan menggunakan IBM SPSS. Hasil analisis data terdiri dari uji asumsi

klasik, statistik deskriptif dan regresi linier berganda.

## Populasi Dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *sewing* PT Apparel One Indonesia 2 dengan jumlah 1253 karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* serta dalam penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin dan didapatkan 95 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel *degree of freedom* ( $df = n - 2$ ) dan  $r$  tabel pada  $df$  dapat dilihat pada tabel  $df$  dengan tingkat signifikansi adalah 0,5.

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan atau variabel tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan atau variabel tersebut tidak valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Keteladanan Pemimpin (X1)	X1.1	0,752	0,000	<b>Valid</b>
	X1.2	0,770	0,000	<b>Valid</b>
	X1.3	0,760	0,000	<b>Valid</b>
	X1.4	0,750	0,000	<b>Valid</b>
	X1.5	0,778	0,000	<b>Valid</b>
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X2.1	0,801	0,000	<b>Valid</b>
	X2.2	0,774	0,000	<b>Valid</b>
	X2.3	0,781	0,000	<b>Valid</b>
	X2.4	0,711	0,000	<b>Valid</b>
	X2.5	0,806	0,000	<b>Valid</b>
Balas Jasa (X3)	X3.1	0,799	0,000	<b>Valid</b>
	X3.2	0,835	0,000	<b>Valid</b>
	X3.3	0,863	0,000	<b>Valid</b>
	X3.4	0,847	0,000	<b>Valid</b>
	X3.5	0,834	0,000	<b>Valid</b>
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,718	0,000	<b>Valid</b>
	Y2	0,754	0,000	<b>Valid</b>
	Y3	0,847	0,000	<b>Valid</b>
	Y4	0,879	0,000	<b>Valid</b>
	Y5	0,681	0,000	<b>Valid</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik, balas jasa dan disiplin kerja adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas ini akan dibentuk dengan program SPSS versi 23 melalui uji statistic jika nilai *Cronbach Alpha* ( ) > 0,7 (Ghozali, 2016).

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nama Variabel	Nilai Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1	Keteladana Pemimpin	0,819	0,7	<b>Reliabel</b>
X2	Lingkuagn Kerja Non Fisik	0,834	0,7	<b>Reliabel</b>
X3	Balas Jasa	0,892	0,7	<b>Reliabel</b>
Y	Disiplin Kerja	0,838	0,7	<b>Reliabel</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari semua variabel lebih dari 0,7 yang artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Pengujian asumsi klasik pada penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heterokedastisitas dan Uji Linearitas.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas menurut Ghozali (2016) berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. sig > 0,05 (X1= 0,636 X2=0,149 X3=0,131 dan Y=0,095), maka data tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukan bahwa nilai VIF keteladanan pemimpin (X1) sebesar 2,051, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1,996 dan balas jasa (X3) sebesar 1,201 yang artinya nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

**Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diketahui nilai Sig. keteladanan pemimpin

(X1) sebesar 0,760, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,846 dan balas jasa (X3) sebesar 0,272 yang artinya nilai Sig. > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada model regresi.

**Uji Linearitas**

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai signifikansi keteladanan pemimpin (X1) sebesar 0,481, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,060 dan balas jasa (X3) sebesar 0,116 yang artinya nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah linear.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis linier berganda tampak pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi**

Model		Koefisien <sup>a</sup>				
		Koefisien Tidak Standar		Koefisien Standar	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstan)	.004	.002		1.937	.056
	Keteladanan Pemimpin	.277	.104	.285	2.664	.009
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.216	.104	.220	2.080	.040
	Balas Jasa	.280	.073	.327	3.846	.000
a. Variabel Dependen: Disiplin Kerja						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

**Y = 0,004 + 0,277X1 + 0,216X2 + 0,280X3**

Keterangan:

- Y : Disiplin Kerja
- X1 : Keteladanan Pemimpin
- X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik
- X3 : Balas Jasa



Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta sebesar 0,004 berarti apabila variabel keteladanan pemimpin (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan balas jasa (X3) sama dengan nol, maka variabel disiplin kerja (Y) memiliki nilai yang cenderung rendah dan tidak signifikan (karena nilai sig. 0,056 > 0,05).
- b. Koefisien regresi variabel keteladanan pemimpin (X1) bernilai positif sebesar 0,277 yang berarti bahwa semakin tinggi pola keteladanan pemimpin, maka disiplin kerja karyawan juga cenderung semakin tinggi.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja non fisik (X2) bernilai positif sebesar

0,216 yang berarti bahwa semakin tinggi pola lingkungan kerja non fisik, maka disiplin kerja karyawan juga cenderung semakin tinggi.

- d. Koefisien regresi variabel balas jasa (X3) bernilai positif sebesar 0,280 yang berarti bahwa semakin tinggi pola balas jasa, maka disiplin kerja karyawan juga cenderung semakin tinggi.

**Uji T (Uji Parsial)**

Uji t menurut Ghozali (2016) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Hasil Uji t**

Variabel	Manual		Sig	Keterangan
	t hitung	t tabel		
X1	2,664	1,9858	0,009	<b>Signifikan</b>
X2	2,080	1,9858	0,040	<b>Signifikan</b>
X3	3,846	1,9858	0,000	<b>Signifikan</b>

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Uji hipotesis dari uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Keteladanan Pemimpin terhadap Disiplin Kerja  
 Pada tabel 25 dapat ditunjukkan bahwa t hitung keteladanan pemimpin sebesar 2,664 dan t tabel sebesar 1,9858 serta nilai signifikansi 0,009. Nilai t hitung > t tabel (2,664 > 1,9858) dan nilai signifikansi 0,009 (0,009 < (5%)), maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keteladanan pemimpin terhadap disiplin kerja karyawan PT Apparel One Indonesia 2.
- b. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja  
 Pada tabel 25 dapat ditunjukkan bahwa t hitung lingkungan kerja non fisik sebesar 2,080 dan t tabel sebesar 1,9858 serta nilai signifikansi 0,040. Nilai t hitung > t tabel (2,080 > 1,9858) dan nilai signifikansi

0,035 (0,040 < (5%)), maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin kerja karyawan PT Apparel One Indonesia 2.

- c. Pengaruh Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja  
 Pada tabel 25 dapat ditunjukkan bahwa t hitung balas jasa sebesar 3,846 dan t tabel sebesar 1,9858 serta nilai signifikansi 0,000. Nilai t hitung > t tabel (3,846 > 1,9858) dan nilai signifikansi 0,000 (0,000 < (5%)), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan PT Apparel One Indonesia 2.

**Uji F**

Uji F menurut Ghozali (2016) semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

**Tabel 6. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Jumlah Kuadrat	Df	Rerataan Kuadrat	F	Sig.
1	Regresi	605.795	3	201.932	24.930	.000 <sup>b</sup>
	Residu	737.090	91	8.100		
	Total	1342.884	94			
a. Variabel Dependen: Disiplin Kerja						
b. Predictors: (Constant), Balas Jasa, Lingkungan Kerja Non Fisik, Keteladanan Pemimpin						

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 di atas, diperoleh hasil nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi  $0,000 < (5\%)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan antara keteladanan pemimpin, lingkungan kerja non fisik dan

balas jasa terhadap disiplin kerja karyawan ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).

**Koesfisien Determinasi**

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji Koesfisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	$R^2$	$R^2$ yang Disesuaikan	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	0.422	0.403	.00150
a. Prediktor: (Konstan), Balas Jasa, Lingkungan Kerja Non Fisik, Keteladanan Pemimpin				
b. Variabel Dependen: Disiplin Kerja				

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,403 = 40,3% yang berarti kontribusi keteladanan pemimpin (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan balas jasa (X3) sebesar 40,3% terhadap disiplin kerja (Y) dan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Keteladanan

Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Apparel One Indonesia 2 seperti yang telah dijelaskan di bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan uji t, variabel Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Apparel One

- Indonesia 2. Sehingga Ha diterima dan Ho ditolak.
- b. Berdasarkan uji F, variabel Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Apparel One Indonesia 2.
  - c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Apparel One Indonesia 2. Perhitungan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,004 + 0,277X1 + 0,216X2 + 0,280X3$$

Dilihat dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisiensi regresi variabel Keteladanan Pemimpin (X1) sebesar 0,277, variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) sebesar 0,216 dan variabel Balas Jasa (X3) sebesar 0,280. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Balas Jasa (X3) memiliki pengaruh paling besar terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT Apparel One Indonesia 2.

- e. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) variabel Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Apparel One Indonesia 2 sebesar 40,3% dan sisanya 59,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diujikan dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Keteladanan Pemimpin, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Balas Jasa terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Apparel One Indonesia 2, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel dengan pengaruh terbesar terhadap disiplin kerja karyawan adalah balas jasa. Karyawan bagian *sewing*

mendapatkan gaji sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota/Kabupaten) di Kota Semarang. Maka PT Apparel One Indonesia 2 perlu meningkatkan tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada karyawan guna meningkatkan disiplin kerja karyawan. Tunjangan yang dapat diberikan perusahaan antara lain tunjangan untuk uang makan dan uang transportasi.

- b. Selain dari faktor finansial, keteladanan pemimpin dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Perusahaan bisa mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang komunikasi antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinannya. Kegiatan yang dapat dilakukan antara lain adalah *gathering*. Dengan diadakannya kegiatan ini, hubungan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinannya bisa terjalin dengan harmonis. Sbaiknya pemimpin bisa memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawannya agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan. Selain itu, yang semula atasan menggunakan bahasa yang terlalu formal terhadap karyawannya bisa menggunakan bahasa formal yang lebih halus agar hubungan atasan dengan karyawan bisa terjalin dengan lebih baik dan karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan kerja diperusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arab, Agussalim Mad, Siti Nurmayanti & LM Furqan. 2019. EFFECT OF LOCUS OF CONTROL, NON-PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON JOB SATISFACTION. *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3.2.
- Damanik, Bahrudi Efendi. 2018. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BALAS JASA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

- Jurnal EK & BI, Volume 1, E-ISSN: 2621-4695, ISSN: 2620-7443.*
- Falaq, Muh. Arief. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Perawat di RS Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Undip.
- Jansen. Joshua. D. 2017. The Learning Organization: A Strategic Approach to Today's Global Business Environment. *The Journal of International Management Studies* 12.1.
- Maulana, Erdhi & Meyzi Heriyanto. 2013. KETELADANAN PIMPINAN, AKTUALISASI DIRI, BALAS JASA, DAN DISIPLIN KERJA FISIP. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1.3.
- Mutohar, Achmad. 2018. Analisa Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yadika Bangil
- Permana, Angga Dwita, Djamhur Hamid & Mohammad Iqbal. 2015. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26.2.
- Priyono, Agus. 2016. Analisis Pengaruh Teladan Pemimpin, Waskat dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia pada Polisi Resort (Polres) Singkawang. *Skripsi*. Pontianak: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Purnamasari, Yuli. 2019. Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Taspen (persero) kantor cabang utama semarang. *Skripsi*. Semarang: Politeknik negeri semarang.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tri, Winarsih. 2019. PENGARUH SKEMA INSENTIF, PENGENDALIAN INTERNAL, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI. *Diss*. Universitas Widya Dharma.