

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, INSENTIF, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP KOPDIT ANKARA LEWOLEBA

The Influence of Transactional Leadership Style, Incentives, and Work Discipline on Employee Performance at KSP Kopdit Ankara Lewoleba

Mariani Dolorosa Peni Lamak^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)},
Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} marianidolorosa@gmail.com, ^{b)} tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} ronald.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Insentif, dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah 30 orang karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinansi dengan bantuan IBM SPSS V 29. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel gaya kepemimpinan transaksional, insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transaksional, Insentif, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat saat ini sangat berpengaruh bagi kehidupan berorganisasi. Setiap organisasi baik itu milik swasta atau pemerintah dituntut untuk memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dianggap sebagai titik kunci bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan keberhasilannya (Joushan, dkk. 2015). Salah satu alat ukur untuk menentukan efektivitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mencerminkan kinerja suatu perusahaan atau institusi, hal ini sesuai dengan pendapat Rivai, (2014) bahwa dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja perusahaan, seperti yang dijelaskan oleh Prawirosentono & Primasari (2017) bahwa terdapat hubungan yang erat

antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*).

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014). Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang digunakan, salah satunya adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Robbins & Coulter (2010), gaya kepemimpinan transaksional merupakan pemimpin yang memimpin dengan menggunakan pertukaran sosial atau transaksi. Selain dengan kepemimpinan transaksional, insentif juga dapat menjadi salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif, tidak cukup hanya dengan gaya kepemimpinan transaksional dan pemberian insentif saja tetapi juga harus didukung oleh faktor lain yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2014).

KSP Kopdit Ankara Lewoleba merupakan salah satu koperasi yang ada di Kota Lewoleba yang didirikan pada tanggal 10 Januari 1988. KSP Kopdit Ankara memberikan jasa simpan pinjam dimana tujuannya untuk menyejahterakan para anggotanya. KSP Kopdit Ankara Lewoleba lebih cenderung terhadap terciptanya kepemimpinan transaksional. Hasil wawancara singkat peneliti dengan salah satu staf manajemen yaitu Bapak Gerry Nunang pada tanggal 10 Desember 2023, diperoleh keterangan bahwa gaya kepemimpinan transaksional di KSP Kopdit Ankara Lewoleba belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari dua karakteristik yang dikemukakan oleh Suwanto dan Priansa (2011) yaitu para pemimpin menggunakan penghargaan kontingensi untuk memotivasi para karyawan dan para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerjanya. Namun dalam pelaksanaannya, pemimpin transaksional yang terjadi pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba tidak sejalan dengan karakteristik pemimpin transaksional itu sendiri. Misalnya, adanya sikap malas pada karyawan dalam bekerja karena pimpinan jarang memberikan motivasi berupa *reward* dan *punishment* terhadap karyawan sehingga kurangnya dorongan inisiatif karyawan. Pimpinan jarang mengoreksi kerja para karyawan, serta pimpinan jarang memberikan peringatan apabila tugas yang diberikan tidak selesai dengan standar yang telah ditetapkan. Selanjutnya, fenomena lain yang terjadi mengenai kinerja karyawan di KSP Kopdit Ankara Lewoleba, yakni kurangnya pemberian bonus maupun insentif bagi karyawan yang telah menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini berdampak pada ketidakpuasan karyawan yang pada gilirannya menurunkan motivasi kerja para karyawan. Di sisi lain disiplin kerja di kalangan karyawan KSP Kopdit Ankara Lewoleba yang rendah ditandai dengan adanya pelanggaran kehadiran di tempat kerja yang seringkali dilakukan beberapa karyawan, keterlambatan masuk kerja dengan berbagai alasan, pulang kerja sebelum waktu yang ditentukan, serta kurangnya kekompakan dan kerja sama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja seseorang yang dibuktikan dan diukur dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Mathis dan Jackson (2014), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, sedangkan untuk manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja dari organisasi termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok di perusahaan tersebut.

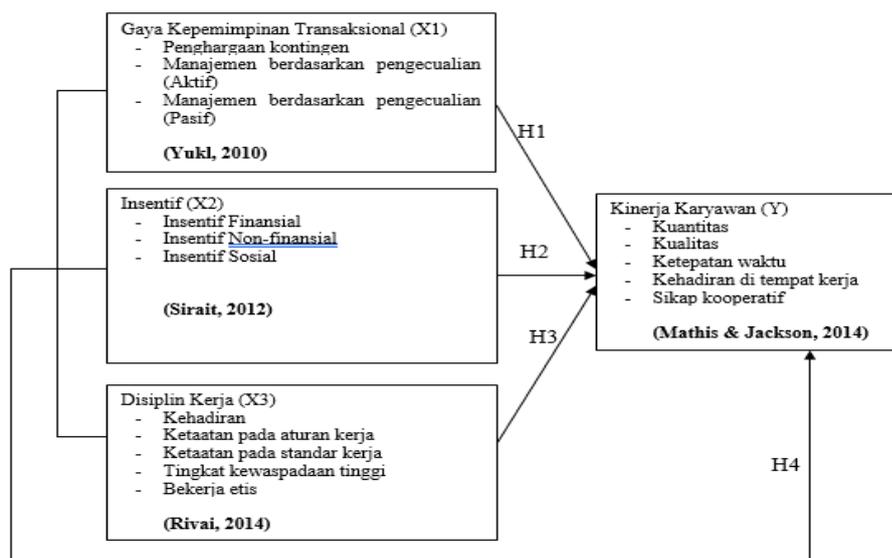
Gaya Kepemimpinan Transaksional

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memberikan bimbingan dan motivasi kepada bawahan dengan cara mengarahkan mereka pada tujuan yang telah ditetapkan, dan menjalankan tugas, dan peranan yang dibutuhkan. Menurut Wibowo (2019) bahwa kepemimpinan transaksional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan oleh perusahaan untuk menggapai target secara efisien, dengan cara menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja untuk melaksanakan tugas yang berhubungan dengan hasil kerja dan pemberian penghargaan.

Insentif

Menurut Gorda (2011), insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Sarwoto (2012), insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
- H2 : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
- H4 : Diduga kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel, yang berjumlah 30 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan software IBM SPSS versi 29. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti valid dan reliabel. Dengan demikian, metode ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan untuk pernyataan variabel gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,361) sehingga hasil uji dinyatakan valid. Selain itu, setiap Variabel *independent* dan *dependent* dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur karena nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih besar dari kriteria 0,60.

Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Tabel 1.

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Indikator/Item	Skors					Capaian	Kriteria Penilaian
	1	2	3	4	5		
Penghargaan Kontingen						366	Tinggi
Item 1	0	0	3	20	7	121	Tinggi
Item 2	0	0	7	19	4	117	Tinggi
Item 3	0	0	1	20	9	128	Sangat Tinggi
Manajemen Berdasarkan Pengecualan (aktif)						358	Tinggi
Item 4	0	0	2	26	2	120	Tinggi
Item 5	0	0	7	16	7	120	Tinggi
Item 6	0	0	7	18	5	118	Tinggi
Manajemen Berdasarkan Pengecualian (pasif)						374	Tinggi
Item 7	0	0	1	21	8	127	Sangat tinggi
Item 8	0	0	2	21	7	125	Tinggi

Item 9	0	0	2	24	4	122	Tinggi
Capaian Skor Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)						1.098	Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel gaya kepemimpinan transaksional berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 1.098. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terdapat pada indikator manajemen berdasarkan pengecualian (pasif) yaitu sebesar 374 sedangkan capaian terendah pada variabel gaya kepemimpinan transaksional terletak pada indikator manajemen berdasarkan pengecualian (aktif yaitu sebesar 358).

Variabel Insentif (X2)

Tabel 2.
 Deskripsi Variabel Insentif (X2)

Indikator/Item	Skors					Capaian	Kriteria Penilaian
	1	2	3	4	5		
Insentif Finansial						251	Tinggi
Item 1	0	0	5	11	14	129	Tinggi
Item 2	0	0	8	12	10	122	Tinggi
Non-Finansial						245	Tinggi
Item 3	0	0	9	15	6	117	Tinggi
Item 4	0	0	4	14	12	128	Sangat tinggi
Insentif Sosial						232	Tinggi
Item 5	0	0	7	18	5	118	Tinggi
Item 6	0	0	10	16	4	114	Tinggi
Capaian Skor Insentif (X2)						728	Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel insentif berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 728. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel motivasi kerja terdapat pada indikator insentif finansial yaitu sebesar 251. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada indikator insentif sosial yaitu sebesar 232.

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Tabel 3.
 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Indikator/Item	Skors					Capaian	Kriteria Penilaian
	1	2	3	4	5		
Kehadiran						245	Tinggi
Item 1	0	0	3	19	8	125	Tinggi
Item 2	0	0	8	14	8	120	Tinggi
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						251	Tinggi
Item 3	0	0	6	7	17	131	Sangat tinggi
Item 4	0	0	3	24	3	120	Tinggi
Ketaatan Pada Standar Kerja						144	Sangat

							tinggi
Item 5	0	0	3	20	7	124	Tinggi
Item 6	0	0	4	22	4	120	Tinggi
Tingkat Kewaspadaan Tinggi						234	Tinggi
Item 7	0	0	5	22	3	118	Tinggi
Item 8	0	0	7	15	7	116	Tinggi
Bekerja Etis						240	Tinggi
Item 9	0	0	8	18	4	116	Tinggi
Item 10	0	0	3	20	7	124	Tinggi
Capaian Skor Disiplin Kerja (X3)						1.114	Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel disiplin kerja berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 1.114. Indikator dengan capaian terbesar pada variabel disiplin kerja terdapat pada indikator ketaatan pada peraturan kerja yaitu sebesar 251. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada indikator ketaatan pada standar kerja yaitu sebesar 144.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator/Item	Skors					Capaian	Kriteria Penilaian
	1	2	3	4	5		
Kualitas						232	Tinggi
Item 1			4	21	5	121	Tinggi
Item 2			15	9	6	111	Tinggi
Kuantitas						240	Tinggi
Item 3			8	16	6	118	Tinggi
Item 4			8	12	10	122	Tinggi
Ketepatan Waktu						232	Tinggi
Item 5			4	23	3	119	Tinggi
Item 6			11	15	4	113	Tinggi
Kehadiran di Tempat Kerja						245	Tinggi
Item 7			12	4	14	122	Tinggi
Item 8			5	17	8	123	Tinggi
Sikap Kooperatif						244	Tinggi
Item 9			6	18	6	120	Tinggi
Item 10			3	15	11	124	Tinggi
Capaian Skor Kinerja Karyawan (Y)						1.193	Tinggi

Berdasarkan analisis tabel diatas, tanggapan responden menunjukkan capaian nilai untuk variabel kinerja karyawan berada pada kriteria penilaian tinggi dengan nilai capaian sebesar 1.193 Indikator dengan capaian terbesar pada variabel kinerja karyawan terdapat pada indikator kehadiran di tempat kerja yaitu sebesar 245. Sedangkan capaian indikator terendah berada pada indikator kualitas dan ketepatan waktu sebesar 232.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.210	.477		2.538	.017
	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL	.420	.140	.340	2.995	.006
	INSENTIF	.480	.293	.264	2.640	.013
	DISIPLIN KERJA	.546	.202	.430	2.698	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 1,210 + 0,420 X_1 + 0,480 X_2 + 0,546 X_3$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,210, artinya apabila tidak terdapat gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja, maka kinerja karyawan bersifat tetap atau konstan sebesar 1,210 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) dari variabel gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,420 berarti, jika gaya kepemimpinan transaksional (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,420 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) dari variabel insentif sebesar 0,480 berarti, apabila insentif (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,480 satuan.
4. Koefisien regresi (b3) dari variabel disiplin kerja sebesar 0,546 berarti, apabila disiplin kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,546 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)
 - a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t_{hitung} (2,995) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,006) lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
 - b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t_{hitung} (2,640) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,013) lebih kecil dari nilai alpha (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
 - c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Nilai t_{hitung} (2,698) lebih besar dari t_{tabel} (2,048) dan nilai signifikansi (0,012) lebih besar dari nilai alpha (0,05). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
2. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil Kesimpulan dengan $F_{hitung} (22,473) > F_{tabel} (2,98)$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,001 < 0,05$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Ankara Lewoleba.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t (Uji Parsial) penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transaksional (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Hal ini berarti semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pemimpin transaksional pada hakekatnya menekankan bahwa seorang pemimpin perlu menentukan apa yang perlu dilakukan para karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Pemimpin transaksional mengandalkan sistem pemberian penghargaan dan tindakan korektif kepada bawahannya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Qasanah (2020) dan Tulun, dkk (2023) dimana penelitian-penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transaksional secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin intensif dan baik pemberian insentif kepada karyawan KSP Kopdit Ankara Lewoleba maka karyawan akan semakin meningkatkan kinerjanya karena semakin terdorong untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Hal ini dikarenakan insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi kebutuhan, sementara di sisi perusahaan, KSP Kopdit Ankara Lewoleba memberikan insentif agar para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan mereka sesuai dengan keinginan dan harapan dengan tujuan utama mampu meningkatkan produktivitas di KSP Kopdit Ankara Lewoleba. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiyanta (2021) dan Nati, dkk (2021) dimana keduanya menyatakan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Rivai (2014) menyatakan bahwa 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bari et al., (2023) Andrean (2020) dan Gultom,

dkk (2024) Dimana keduanya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Ankara Lewoleba.
3. Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Ankara Lewoleba yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel gaya kepemimpinan transaksional, insentif, dan disiplin kerja memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Bagi pihak KSP Kopdit Ankara Lewoleba agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kepemimpinan transaksional, dapat menjaga bahkan meningkatkan sistem pemberian insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang ada di perusahaan sehingga tetap berada pada kriteria tinggi, dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang bisa dikembangkan lagi oleh KSP Kopdit Ankara Lewoleba

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel yang tidak diteliti seperti pengetahuan, kemampuan, komitmen, loyalitas, dan lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Andrean, T. & Reliaze (2020). Pengaruh Motivasi dan disiplin terhadap Kinerja PT Pionika Automobil. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Ardiyanta, I. A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Fleksibilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada driver Gojek di Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS Edisi Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Dharma.

- Gultom, Y., Timuneno, T., Neno, M., & Nursiani, NP (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) Bandara El Tari Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5 (1), 249-258. <https://doi.org/10.35508/glory.v5i1.12957>
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike di Kota Kupang. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11 (2), 266-284
- Prawirosentono, S., & Primasari, D. (2017). Kinerja & Motivasi Karyawan, Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Qasanah, U. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo J. Ilm. Psikol*, 8(1).
- Ricard Bari, R., Putu Nursiani, N., Kurniawati, M., Fanggidae, R. P., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (Utg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186>
- Rivai, V. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P & Judge T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwoto. (2012). Dasar – Dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen SumberDaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama
- Suwanto & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Tulun, W., Nursiani, N. P., Kurniawati, M., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- Wibowo, W. (2019). Perilaku dalam organisasi (Edisi Ketiga). Depok: Rajawali Pers.