

Pengaruh Disiplin Kerja Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV Putra Nusantara Sejahtera)

Oleh:

Galih Aisyul Ihrom*)

Pardiman)**

Mohammad Rizal*)**

Email:

aisyulgalih@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study is to find out the influence of work discipline, competence, and incentives on employee performance. The sample consisted of 68 employees of CV Putra Nusantara Sejahtera Madiun in 2020. Data collection methods by collecting primary and secondary data. To find out the data that will be examined, this study uses the way the questionnaire is distributed.

In this study used SPSS version 20 measuring instrument to test data in the form of instrument testing, normality test, multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing, and coefficient of determination test. From this research produced several conclusions that mention that variables of work discipline, competence and incentives affect simultaneously or together so as to improve the performance of employees CV Putra Nusantara Sejahtera. Partially disciplined variables have a significant positive effect on employee performance. As for competency variables and incentives have a significant negative effect on employee performance.

Keywords: Work Dicipline, Competence, Insentive, Employee Performance

Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu untuk melakukan upaya peningkatan perhatian terhadap kualitas kinerja karyawannya, yang didalamnya mencakup disiplin kerja, pengetahuan dan keterampilan, serta balas jasa, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mengembangkan kemampuan organisasi pada CV Putra Nusantara Sejahtera diperlukan langkah yang strategis yaitu kegiatan berupa pengembangan dan penyempurnaan perilaku SDM nya yang menyandang tanggungjawab, dan harapan besarnya dari semua tugas yang akan diserahkan dapat terpenuhi secara efektif, efisien, serta produktif. Disiplin ialah hal yang dibutuhkan untuk agar upaya penegakan peraturan bisa dijalankan dengan baik.

Di samping kedisiplinan dalam bekerja, peningkatan kinerja juga bisa dilakukan dengan memperhatikan kompetensi karyawan guna menunjang kinerja karyawan di perusahaan. Karena lingkungan bisnis yang berubah seiring dengan meningkatnya permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu yang berakibat pada pengakuan pentingnya kompetensi sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan organisasi. Maka kompetensi dengan kualifikasi yang baik

akan membawa dampak kepada kemajuan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Selain variabel kedisiplinan dalam bekerja dan kompetensi karyawan, insentif dalam suatu perusahaan juga dibutuhkan sebagai sarana pemantik motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Selain sebagai pemantik untuk memotivasi karyawan, pemberian insentif juga memiliki artian sebagai tambahan gaji dari perusahaan karena sudah berhasil mencapai keinginan perusahaan.

Akhir-akhir ini penjualan CV Putra Nusantara Sejahtera cenderung menurun secara pasif, meliputi penjualan karpet, wajan, dan panci. hal tersebut terlihat dari hasil penjualan produk mulai dari bulan Maret 2020 sampai September 2020 terlihat fluktuatif namun cenderung menurun, namun tetap belum seperti kehendak yang ditentukan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari data di bawah ini:

Target Penjualan Tujuh Bulan Terakhir

NO	Bulan	Target	Hasil
1	Maret	800 unit	790 Unit
2	April	800 unit	784 Unit
3	Mei	800 unit	750 Unit
4	Juni	800 unit	759 Unit
5	Juli	800 unit	690 Unit
6	Agustus	800 unit	720 Unit
7	September	800 unit	600 unit

Gambar 1.1

Sumber: Personalia CV Putra Nusantara Sejahtera 2020

Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa selama tujuh bulan terakhir kinerja dari karyawan kurang optimal dikarenakan setiap bulannya karyawan belum mampu untuk memenuhi target penjualan dari perusahaan. Sikap disiplin dari karyawan yang cenderung belum secara penuh dipatuhi oleh karyawan menjadikan disiplin secara langsung berdampak pada kinerja. Kendala lain yaitu dari kompetensi karyawan yang dikarenakan pada saat proses rekrutmen, kriteria spesifik mengenai jenis karyawan seperti apa yang dibutuhkan tidak tercantum, hanya saja yang terpenting adalah kemauan bekerja yang tinggi dari para calon karyawan. Padahal dalam hal ini harusnya perusahaan membutuhkan karyawan yang spesifik dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Selain itu untuk mengoperasionalkan disiplin kerja, juga memperhatikan pentingnya kompetensi, karyawan juga perlu untuk mendapatkan pemberian balas jasa yang *proper*, adil dan sesuai dengan akumulasi pekerjaan karyawan. Sebab itu juga keseluruhan dari variabel penelitian ini ialah bersifat sistematis dan saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas dan perlu untuk diteliti sebab akibatnya.

Hasil penjabaran diatas beserta berbagai permasalahan di dalamnya, peneliti berinisiatif untuk memulai penelitian, ketertarikan peneliti ini dapat direalisasikan dalam bentuk penelitian berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV Putra Nusantara Sejahtera”**.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah secara parsial dan simultan disiplin kerja, kompetensi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun secara simultan disiplin kerja, kompetensi dan insentif terhadap minat kinerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk menambah ilmu mengenai kinerja dan bisa dijadikan kajian pustaka untuk peneliti selanjutnya.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi CV Putra Nusantara Sejahtera Madiun sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Landasan Teori

Kinerja

Pengertian kinerja memiliki pemaknaan berbeda antara para ahli, akan tetapi pada hakikatnya terdapat kesamaan makna. Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan mencapai prestasi adalah keseluruhan kerja mencakup kualitas dan kuantitas seorang dalam menjalankan tanggungjawabnya”.

Siagian (2010:47) “kinerja adalah konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karya berdasar standar dan kriteria yang ditetapkan”.

Berdasarkan pada Mangkunegara (2017:67) Untuk mempengaruhi tercapainya kinerja yaitu kemampuan dan motivasi:

a. Faktor Kemampuan

Dari sisi psikologi, yang mempengaruhi kemampuan karyawan ialah dari (IQ) dan kemampuan nyata (pengetahuan + keterampilan). Memiliki artian bahwa karyawan dengan *intelligence quotien* dengan nilai di atas sebesar 110-120, dan dididik pada posisi yang sesuai akan berpeluang untuk mencapai harapan perusahaan berupa kinerja yang optimal.

b. Faktor Motivasi

Dibentuknya motivasi dari sikap seorang karyawan untuk menangani berbagai situasi tertentu dalam tempat kerja. Motivasi ialah sebuah kondisi guna memandu karyawan mengarahkan demi tercapainya tujuan kerja.

Menurut Kheirul (2010:190-191) Mengukur kontribusi individu pada organisasi mereka berada adalah definisi dari penilaian kinerja.

Sedangkan Sedarmayanti (2011:261) Menyatakan dengan menggunakan sistem formal untuk memeriksa, mengkaji serta mengevaluasi dapat digunakan sebagai penilaian sebuah kinerja.

Ada 3 komponen kinerja karyawan dimana komponen tersebut dapat dijadikan sebagai indikator, dalam jurnal yang ditulis oleh Motowildo dan J. Kell (2013), yaitu:

a. Tugas Pokok (*Task Performance*)

Pekerjaan dan tanggung jawab utama yang dibebankan oleh organisasi agar tercapai dan dilakukan dengan seoptimal mungkin sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Tugas Tambahan (*Contextual Performance*)

Tindakan yang memengaruhi sumber daya berwujud organisasi. Misalnya, tindakan seperti membersihkan ruang konferensi setelah rapat, menggunakan sumber daya pribadi seperti mobil keluarga atau komputer untuk

bisnis organisasi, dan menghemat listrik dengan mematikan lampu ketika meninggalkan kantor semuanya memiliki nilai yang diharapkan positif karena efeknya pada aspek nyata dari konteks organisasi.

c. Kemampuan Adaptasi (*Adaptive Performance*)

Situasi utama yang membutuhkan adaptasi individu tetapi juga mencatat bahwa adaptasi dapat diperlukan ketika situasi statis: seorang pekerja yang mendapat skor tinggi pada kemampuan beradaptasi individu tetapi berkinerja buruk akan mengenali ini dan menerapkan strategi pemecahan masalah dalam upaya untuk berperilaku lebih efektif.

Disiplin Kerja

Dikemukakan oleh Sinambela (2016:336) Disiplin kerja digunakan pimpinan sebagai alat koneksi secara langsung dengan karyawan guna karyawan tersebut siap sedia mengikuti peraturan. Penerapan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

Menurut Hasibuan (2017:193) Menjelaskan bahwa kedisiplinan adalah fungsi kooperatif keenam dalam MSDM sebagai suatu yang paling penting, sebab jika karyawan memiliki disiplin yang baik, maka nilai disiplin karyawan tersebut akan tinggi. Sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Strauss dan Sayless dalam Kempa (2017:7) menjabarkan beberapa contoh kedisiplinan, seperti:

1. Tepat waktu ketika *fingerprnt* untuk ketepatan masuk kantor.
2. Mengikuti arahan kerja oleh pengawas.
3. Menjauhi konflik dengan rekan kerja
4. Kehadiran pada jam kerja secara teratur dicetak dalam bentuk kartu kehadiran.

Penjabaran indikator dari disiplin kerja menurut Rivai (2005:44) sebagai berikut:

a. Kehadiran.

Absensi merupakan salah satu indikator dasar kedisiplinan, pada umumnya ketika karyawan terbiasa dengan sikap yang indisipliner mereka cenderung terlambat. Kedisiplinan di dalam organisasi dapat diukur dengan hadir tepat waktu, menggunakan waktu istirahat dengan benar, tidak terlena karena terlalu santai, dan akumulasi absensi dalam periodik tertentu.

b. Menaati aturan

Kepatuhan oleh karyawan dengan memperhatikan peraturan kerja dan tidak abai terhadap prosedur kerja, serta menjalankan pedoman yang telah tertera.

c. Menaati standar kerja

Karyawan yang taat pada standar kerja terlihat dari caranya menghandel pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya, bahwa ia mematuhi standar kerja. Sikap disiplin untuk mematuhi standar kerja organisasi diukur dengan memperhatikan jam kerja proyek, memperhatikan perintah atasan, memperhatikan instruksi pimpinan, dan memperhatikan standar dan aturan keselamatan.

d. Kewaspadaan yang tinggi

Berhati-hati, teliti dalam melaksanakan pekerjaannya, bertindak secara efektif adalah ciri-ciri karyawan yang cerdas. Sikapnya yang Disiplin dan waspada tersebut diukur dengan sikap kehati-hatian terhadap sebuah pekerjaan, berdedikasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta selalu mengukur penggunaan waktunya dengan optimal.

e. Bekerja dengan etis.

Tindakan indisipliner dari karyawan salah satunya ialah tidak *respect* baik kepada atasan maupun rekan kerja. oleh karena itu etis dalam bekerja merupakan suatu bentuk kedisiplinan kerja. Standar dalam menyikapi disiplin serta mengamati etika dalam organisasi adalah; mengamati etika profesional, menghormati atasan, dan serta tindakannya sopan terhadap semua bagian dari proyek.

Kompetensi

Definisi kompetensi karyawan ialah suatu pekerjaan yang dilandasi atas *skill* yang dimiliki karyawan serta *knowledge* dari karyawan dengan dukungan tanggung jawab personal yang disiasati secara penuh terhadap tugas-tugasnya. Kompetensi sesuai dengan pengertian dari Wibowo (2014:271) Suatu keahlian dalam berlaku sesuai tanggungjawab pekerjaan dengan didasarkan keterampilan dan pengetahuan seorang pekerja juga dengan perilaku yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Spencer dan Spencer (2017:206) menjelaskan bahwa terdapat lima ciri-ciri dalam karakteristik inti, sebagai berikut:

1. Motif (*motivates*)
Motif yaitu pemikiran serta keinginan seseorang secara terus-menerus dan memiliki dorongan sebagai upaya mewujudkan pemikiran itu dalam berbagai perilaku dan tindakan. Motif juga distimulasi lewat alam bawah sadar yang mendorongnya untuk membuat suatu keputusan tertentu.
2. Watak (*traits*)
Watak merupakan karakteristik yang tercermin dari diri seseorang itu dan memiliki tingkat responsibilitas yang kuat terhadap rangsangan maupun pemantik dari kecenderungannya.
3. Konsep diri (*self concept*)
Konsep diri merupakan visualisasi masa depan seseorang tersebut yang dalam kacamata personal itu sendiri mengenai diri sendiri dan merupakan cerminan identitas atas dirinya sendiri.
4. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan merupakan tingkatan-tingkatan informasi terhadap ilmu yang dimiliki seseorang.
5. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan merupakan unsur yang secara terus-menerus dipelajari akan menjadikannya seseorang mahir dalam melakukan tugas dalam pekerjaannya.

Aspek-aspek di dalam suatu kompetensi sesuai pengertian dari Gordon dalam Sutrisno (2017:204) yakni:

- a. Wawasan dalam diri seseorang
Mampu mengimplementasikan cara belajar secara optimal dalam *urgensi* nya sesuai kebutuhan di perusahaan.
- b. Pemahaman seseorang
Kondisi di mana mengerti dengan seksama arti kognitif dan afektif personal dalam organisasi.
- c. Kemampuan/Keterampilan dalam diri seseorang
Modal yang telah dimengerti dan dimiliki sehingga individu tersebut memiliki kemampuan menggunakan metodologi yang paling optimal.
- d. Nilai yang ditanamkan
Suatu ukuran tertentu yang mencakup perilaku dalam bertindak serta memiliki andil dampak pada integrasi seseorang.
- e. Cara bersikap
Pertimbangan batin atas suatu reaksi yang diimplementasikan dalam bentuk respons individu.
- f. Minat (*interest*)
Keinginan yang melatarbelakangi suatu perbuatan seseorang dalam melakukan aktivitas.

Insentif

Insentif ialah tambahan nilai dari perusahaan dalam bentuk berupa imbalan ataupun kegiatan liburan hal tersebut berhak diberikan untuk karyawan berdasarkan kinerja yang tinggi. Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan yaitu pemberian berupa nilai tambah dalam bentuk nominal jika seorang dapat bekerja melebihi dari ukuran tertentu yang telah menjadi ketentuan disuatu instansi atau perusahaan.

Tujuan pemberian balas jasa atas hasil-hasil yang memuaskan yang dicapai oleh karyawan ialah sebagai pemantik dari produktivitas tenaga kerja untuk mencapainya. Rivai (2009:388) menyatakan beberapa hal mengenai indikator insentif karyawan, diantaranya:

1. Kinerja
Dengan meningkatnya kinerja dari karyawan pada suatu perusahaan, maka hal itu menjadi tolak ukur dan besar kaitannya dengan besar insentif yang akan didapat oleh karyawan.
2. Lama Kerja
Penentuan dari besarnya nilai insentif berdasarkan atas lama kerjanya karyawan tersebut. Yakni dengan menggunakan perhitungan per jam/hari/minggu/bulan dsb.
3. Senioritas
Senioritas karyawan berpangkal pada lamanya seorang karyawan tersebut berada di instansi terkait. Yang menjadi indikasi seseorang tersebut mendapat nilai insentif yang lebih dari rekan lainnya adalah loyalitasnya pada perusahaan.
4. Kebutuhan
Faktor yang terpenting dari pemberian insentif menggunakan cara ini adalah tingkat kewajaran pada pemberiannya, artinya insentif dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan pangan sehari-hari, tidak berlebihan dan tidak merasa ada yang kurang.
5. Keadilan dan Kelayakan
 - a. Keadilan
Korelasi berdasarkan pada *effort* dari seseorang (*input*) karyawan terhadap hasil sebagai bentuk (*output*) yang telah dikerjakan.
 - b. Kelayakan
Pengertian mengenai kelayakan adalah perbandingan besar antara insentif yang diberikan perusahaan untuk mengikuti kondisi perusahaan yang sejenis dalam kebijakannya memberikan insentif.
6. Evaluasi Jabatan
Penentuan besar kecilnya nilai relativitas dari pemberian insentif berdasarkan tinggi rendahnya jabatan yang diemban dalam perusahaan tersebut.

Hubungan Antara Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Astriyani (2019) yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Shinta dan Siagian (2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mendukung penelitian Tindow, dkk (2014) yaitu menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Rompis, dkk (2017) hasil yang diperoleh kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan.

Hal ini mendukung penelitian Lasmaya (2016) yaitu menunjukkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

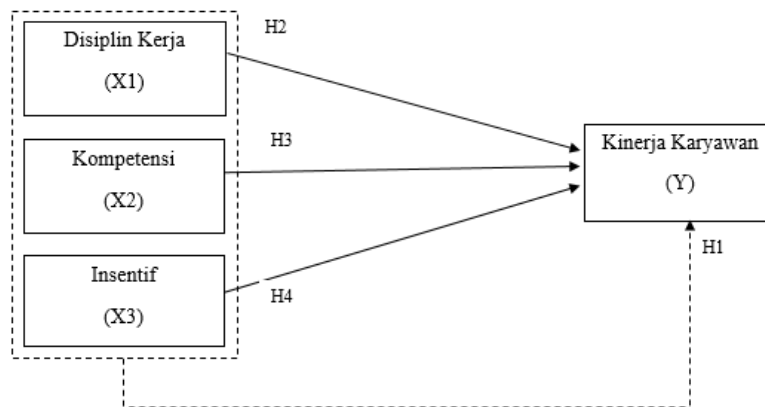
Berdasarkan hasil penelitian Shinta dan Siagian (2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan

Hal ini mendukung penelitian Astriyani (2019) yaitu menunjukkan bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Insentif berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2011:49) menyatakan bahwa kerangka konseptual merupakan holistik mengenai hubungan beberapa penelitian, yang disusun berdasarkan dari macam-macam teori pendeskripsian.



Gambar2.1
KerangkaPemikiran

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Putra Nusantara Sejahtera yang bertempat di **Dukuh Kaligunting RT 30–RW 09, Desa Sukorejo, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun, Provinsi Jawa Timur**. Penelitian ini berjenis kuantitatif. (Sugiyono, 2015:14) menyatakan bahwa yang mendasari dari suatu penelitian kuantitatif ialah menggunakan pendekatan angka atau menggunakan data kualitatif lalu dianalisis dan dapat juga disebut metode paradigma positivisme. Untuk dapat menggunakan pendekatan ini haruslah melalui beberapa langkah yaitu menyebarkan kuesioner serta data dari penyebaran tersebut dikumpulkan, dianalisis, dan diuji hipotesisnya. Data primer ialah data yang diberikan secara langsung sebagai sumber data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2016:225). Data ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 68 responden. Pengolahan hasil dari data primer yang berupa data kuantitatif akan diolah dengan menggunakan skala *likert*. Sementara itu, skor yang diberikan mulai angka satu sampai dengan angka lima yang merupakan skor untuk mengetahui mana yang menunjukkan mana yang tertinggi dan terendah. Penilaian ini dimulai dari sangat setuju dengan

bobot tertinggi hingga sangat tidak setuju dengan bobot terendah. Digunakan sebuah metode untuk menganalisis data berupa analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial parametrik serta diolah dan diuji hipotesis dari penelitian ini dengan aplikasi SPSS versi 20.

Tahap analisis kuantitatif dimulai dari uji validitas, untuk mengukur tingkat kevalidan sebuah kuesioner digunakan uji validitas. Valid atau tidaknya kuesioner ditentukan dari pernyataan atau pertanyaan yang dapat mengungkapkan sebuah kondisi yang implementatif dari suatu kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Sebagai upaya yang mengidentifikasi valid atau tidaknya suatu instrumen akan diukur melalui program SPSS (*statistical program from social science*) melalui perbandingan nilai dari r hitung dengan nilai r tabel sebesar 5 % tingkat signifikansi. Selanjutnya, uji reabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang ialah suatu indikator variabel yang konstruk. (Ghozali, 2013). Suatu dinyatakan reliabel apabila Jika *Cronbach's Alpha* bernilai $> 0,6$ dapat diartikan jika pernyataan tersebut reliabel dan Jika *Cronbach's Alpha* bernilai $< 0,6$ dapat dinyatakan pernyataan tersebut tidak reliabel. Selanjutnya, Singarimbun dan Effendi (2005:142) menyatakan bahwa uji normalitas dapat dilakukan sebagai pengujian suatu data yang distribusinya teridentifikasi normal, yang umumnya dipakai adalah pengujian menggunakan *Kolmogorov-smirnov*tes. Kriteria yang digunakan dalam uji normalitas adalah data yang distribusinya teridentifikasi normal dapat dilihat apabila probabilitasnya $> 0,05$. Sebaliknya jika pada data tersebut tidak berdistribusi normal dapat dilihat apabila probabilitasnya bernilai $< 0,05$.

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2016:91) bertujuan untuk mencari apakah model regresi terdapat korelasi yang linier antar variabel independen. Untuk menguji data yang terindikasi multikol pada penelitian ini maka dapat diketahui dari nilai *VarianceInflationFactor* (VIF) dalam *collinearitydiagnostics* menggunakan dasar pengambilan keputusan apabila VIF bernilai < 10 , sehingga dapat dinyatakan jika variabel tidak terikat terbebas dari multikol. Sebaliknya, apabila VIF bernilai < 10 , juga berarti variabel terikat terbebas dari multikolinearitas. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas digunakan sebagai upaya mengetahui dalam model regresi apakah ada perbedaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain (Gujarati, 2007:82). Untuk mengetahui model regresi yang baik yaitu yang bebas dari heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat di buktikan melalui statistik *GlejserTest*, “dimana dasar pengambilan keputusannya jika nilai Sig. Variabel independen $> 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dan jika nilai Sig. Variabel independen $< 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas”.

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Dimana metode ini di gunakan sebagai upaya meneliti apakah terdapat suatu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Mardani (2017:15), Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana. Selanjutnya uji koefisien determinasi R^2 dipakai guna melihat tingkat persentase dampak yang disebabkan variabel independen atas variabel dependen, nilainya antara 0 (nol) dan 1 (satu). Apabila ditemukan R^2 bernilai kecil, itu mengindikasikan kemampuan variabel independen terhadap dependen terbatas. “Jika nilai tersebut mendekati 1 dapat diartikan bahwa pada variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009:99)”. Dalam pengujian hipotesa yang terdapat pada penelitian ini ada beberapa uji, yaitu uji T dan uji F. Uji F digunakan sebagai upaya mengidentifikasi ketepatan model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat

signifikansi uji t bernilai 5%. Sig. $t < 0,05$ berarti H1 diterima, yang juga bermaksud secara parsial variabel independen dinyatakan memiliki pengaruh dengan variabel dependen dan apabila Sig. t bernilai $> 0,05$ berarti H0 diterima, bermaksud juga secara parsial variabel independen dinyatakan tidak memiliki pengaruh dengan variabel dependen. Dalam kasus yang diteliti ini peneliti menggunakan empat variabel yang diteliti yaitu disiplin, kompetensi, insentif, dan kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja (X1)

“Disiplin kerja digunakan pimpinan sebagai alat koneksi secara langsung dengan karyawan guna karyawan tersebut siap sedia mengikuti peraturan. Penerapan kedisiplinan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik” Sinambela dalam Panuluh dan Gilang (2019)

Variabel Disiplin Kerja menggunakan 4 (empat) indikator yaitu, Kehadiran (X1.1), Ketaatan pada aturan (X1.2), Ketaatan pada standar kerja (X1.3) dan Bekerja etis (X1.4).

Kompetensi (X2)

Pengertian kompetensi menurut Wibowo (2014:271) Suatu keahlian dalam berlaku sesuai tanggungjawab pekerjaan dengan didasarkan keterampilan dan pengetahuan seorang pekerja juga dengan perilaku yang dituntut oleh pekerjaan itu.

Variabel Kompetensi menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu, Pengetahuan (X2.1), Kemampuan/Keterampilan (X2.2) dan *Attitude* (X2.3).

Insentif (X3)

Panggabean (2010:89) dalam pengertiannya mengenai insentif ialah sebagai sebuah apresiasi dalam bentuk nominal yang diperuntukkan sebagai tambahan dari hasil atas kinerja yang telah dicapai.

Variabel Insentif terdiri dari 5 (lima) indikator ialah, Kinerja (X3.1), Lama Kerja (X3.2), Kebutuhan (X3.3), Keadilan dan Kelayakan (X3.4) dan Evaluasi Jabatan (X3.5).

Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2017:9) menjelaskan bahwa “kinerja merupakan tingkat keberhasilan mencapai prestasi adalah keseluruhan kerja mencakup kualitas dan kuantitas seorang dalam menjalankan tanggungjawabnya”. Peneliti memakai teori yang dikemukakan oleh Motowildo dan J. Kell (2013).

Variabel Kinerja menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu, Tugas Pokok/*Task Performance* (Y1.1), Tugas Tambahan/*Contextual Performance* (Y1.2) dan Kemampuan Adaptasi/*Adaptive Performance* (Y1.3).

Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	α	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,448	0,2352	0,05	Valid
	X1.2	0,627	0,2352	0,05	Valid
	X1.3	0,439	0,2352	0,05	Valid
	X1.4	0,550	0,2352	0,05	Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,273	0,2352	0,05	Valid
	X2.2	0,699	0,2352	0,05	Valid
	X2.3	0,733	0,2352	0,05	Valid
	X2.4	0,443	0,2352	0,05	Valid
	X2.5	0,300	0,2352	0,05	Valid
	X2.6	0,464	0,2352	0,05	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,597	0,2352	0,05	Valid
	X3.2	0,529	0,2352	0,05	Valid
	X3.3	0,386	0,2352	0,05	Valid
	X3.4	0,763	0,2352	0,05	Valid
	X3.5	0,784	0,2352	0,05	Valid
	X3.6	0,636	0,2352	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,713	0,2352	0,05	Valid
	Y.2	0,604	0,2352	0,05	Valid
	Y.3	0,534	0,2352	0,05	Valid

Berdasarkan pada keseluruhan pengujian diketahui bahwa pada variabel disiplin kerja, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel (0,2352), sehingga semua butir pada pertanyaan berkorelasi secara signifikan atas nilai menyeluruh sehingga bisa dikatakan data tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Cronbach's Alpha	Keputusan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.783	Reliabel
	X1.2	0.791	Reliabel
	X1.3	0.807	Reliabel
	X1.4	0.774	Reliabel
Kompetensi (X2)	X2.1	0.816	Reliabel
	X2.2	0.794	Reliabel
	X2.3	0.791	Reliabel
	X2.4	0.784	Reliabel
	X2.5	0.799	Reliabel
	X2.6	0.776	Reliabel
Insentif (X3)	X3.1	0.784	Reliabel
	X3.2	0.787	Reliabel
	X3.3	0.786	Reliabel
	X3.4	0.783	Reliabel
	X3.5	0.782	Reliabel
	X3.6	0.798	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.791	Reliabel
	Y.2	0.807	Reliabel
	Y.3	0.774	Reliabel

Sumber: data primer diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh di mana semua variabel Disiplin Kerja (X1), Kompetensi (X2), Insentif (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya reliabel, Hal ini bisa di lihat berdasarkan koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.836	.820		4.678	.000
Disiplin Kerja	1.102	.057	1.262	19.410	.000
Kompetensi	-.313	.044	-.437	-7.146	.000
Insentif	-.063	.030	-.115	-2.117	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Nilai Konstanta sebesar 3.836 mengidentifikasi bahwa variabel Independen yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif dianggap konstan ketika Y atau X meningkat atau menurun.
- 2) b1 (X1) sebesar 1.102 dan bertanda positif dengan nilai signifikansi 0.000 artinya jika setiap kenaikan Disiplin kerja sebesar 1 maka Kinerja Karyawan juga akan naik sebesar 1.102.
- 3) b2 (X2) sebesar -0.313 dan bertanda negatif dengan nilai signifikansi 0.000 artinya bahwa setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1 maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0.313.
- 4) b3 (X3) sebesar -0.063 dan bertanda negatif dengan nilai signifikansi 0.038 artinya bahwa setiap kenaikan Insentif sebesar 1 maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0.063.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	.42522367
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.048
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.496
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada daftar informasi 2 perolehan uji normalitas dengan memakai *Kolmogorov Smirnov Test* diperoleh hasil bahwasanya perolehan nilai *sig* pada variabel disiplin kerja, kompetensi, insentif serta kinerja karyawan memiliki nilai *sig* > 0,05 Jadi bisa dikatakan data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.836	.820		4.678	.000		
TOTAL_X1	1.102	.057	1.262	19.410	.000	.419	2.387
TOTAL_X2	-.313	.044	-.437	-7.146	.000	.473	2.115
TOTAL_X3	-.063	.030	-.115	-2.117	.038	.604	1.656

a. Dependent Variable:
TOTAL_Y

Dapat dilihat dari perolehan tabel 3 tersebut bahwasanya pada nilai *Variance Inflation factor* (VIF) bernilai sebesar 2.387 untuk variabel Disiplin Kerja (X1) 2.115 untuk Kompetensi (X2) 1.656 untuk Insentif (X3). Ketiganya memiliki nilai VIF<10. Hasil di atas mengindikasikan serta memberikan penjelasan tidak adanya gejala multikolinieritas divariabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.111	.480		2.315	.024
TOTALX1	.003	.033	.018	.095	.925
TOTALX2	-.002	.026	-.011	-.062	.951
TOTALX3	-.030	.017	-.271	-1.747	.085

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan daftar informasi 4 diatas maka dapat disimpulkan bahwasanya nilai *sig.* pada variabel Disiplin Kerja (X1) ialah sebesar 0.925 pada variabel Kompetensi (X2) ialah sebesar 0.951 lalu pada variabel Insentif ialah sebesar 0.085. Menurut pernyataan yang ada pada tabel diatas peneliti menyimpulkan tidak ditemukannya masalah yang terjadi pada heterokedastisitas.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 ^a	.887	.881	.435

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

Dari pernyataan daftar informasi 5 diatas dapat disaksikan bahwa seluruh nilai Adjust R square ialah 0,881. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel independen meliputi Disiplin Kerja, Kompetensi, serta Insentif berkontribusi secara bersamaan sebesar 88,7% % terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Sedangkan nilai 11,3% adalah sisa yang dapat dijelaskan dari variabel yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	94.753	3	31.584	166.856	.000 ^a
	Residual	12.115	64	.189		
	Total	106.868	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel 6 mengimplikasikan bahwa perolehan f_{hitung} senilai 166,856 dengan tingkat signifikansi dari hasil uji *sig.* senilai $0,000 < (0,05)$ dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.836	.820		4.678	.000
Disiplin Kerja	1.102	.057	1.262	19.410	.000
Kompetensi	-.313	.044	-.437	-7.146	.000
Insentif	-.063	.030	-.115	-2.117	.038

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- 1) Variabel Disiplin Kerja
Nilai Konstanta sejumlah 3.836 mengidentifikasi mengenai variabel Independen yaitu Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif dianggap memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai disiplin kerja (X1) sebesar 1.102 serta memiliki tanda yang positif atas nilai signifikansi 0,000 ini berarti variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Nilai kompetensi (X2) bernilai -0.313 serta memiliki tanda yang negatif dengan nilai signifikansi 0,000 ini berarti ketika kompetensi menaik sebesar 1 juga berarti menurunkan Kinerja Karyawan senilai -0.313. Nilai konstanta memiliki nilai negatif. Sebagaimana penjelasan
- 4) Nilai insentif (X3) bernilai -0.063 serta memiliki tanda negatif atas nilai signifikansi 0,038 ini berarti ketika Insentif menaik sebesar 1 juga berarti menurunkan Kinerja Karyawan sebesar -0.063.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Adapun dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

Kehadiran, ketaatan pada aturan, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis sebagai indikator dari disiplin kerja yang signifikan, reliabel dan valid secara statistik dapat dibuktikan kebenarannya. Pengetahuan, kemampuan/keterampilan, dan *attitude* sebagai indikator dari kompetensi yang dibuktikan kebenarannya secara signifikan, reliabel dan valid dengan uji statistik. Kinerja, lama kerja, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan sebagai

indikator insentif yang dibuktikan kebenarannya secara signifikan, reliabel dan valid dengan uji statistik. Sedangkan tugas pokok, tugas tambahan, dan kemampuan adaptasi merupakan indikator dari kinerja karyawan yang signifikan, reliabel dan valid secara statistik dapat dibuktikan kebenarannya.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan uji-T menunjukkan bahwa nilai disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 19,410 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan kebenarannya.

Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan uji-T menunjukkan bahwa nilai kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar -7,146 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dapat dibuktikan kebenarannya.

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menggunakan uji-T menunjukkan bahwa nilai insentif memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,117 dengan nilai sig $0,038 < 0,05$. Dengan demikian “insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya.

Saran

Ketaatan pada standar kerja merupakan indikator yang memberikan kontribusi tertinggi pada pembentukan disiplin kerja. Oleh karena itu, dalam mendukung disiplin kerja perlu memperhatikan indikator-indikator yang lain seperti halnya kehadiran, ketaatan pada aturan, dan bekerja etis.

Pengetahuan merupakan indikator yang memberikan kontribusi dengan nilai tertinggi pada pembentukan kompetensi. Dari hal ini, untuk mendukung kompetensi perlu memperhatikan indikator-indikator lain antara lain kemampuan dan *attitude*.

Kebutuhan merupakan indikator yang memberikan kontribusi dengan nilai tertinggi pada pemberian insentif. Dari hal ini, untuk mendukung insentif perlu memperhatikan indikator-indikator lain seperti halnya kinerja, lama kerja, keadilan dan kelayakan, dan evaluasi jabatan.

Tugas tambahan merupakan sebuah indikator yang memberikan kontribusi dengan skor tertinggi pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mendukung kinerja karyawan perlu memperhatikan indikator-indikator lain seperti halnya tugas pokok dan kemampuan adaptasi.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2009. Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2007. Dasar-dasar ekonometrika. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. Manajemen sumber daya manusia- Edisi Revisi, Cet. Enam Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jackson, Susan E, Randall S.Schuler, Steve Werner, 2011. Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (Terjemahan). Salemba Empat, Jakarta.

-
- Kheirul Umam. 2010. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Mardani, Rony maavia. 2017. Ekonometrika. Malang : Badan penerbit fakultas ekonomi
- Motowidlo, S. J., & Kell, H. J. (2012). Job performance. Handbook of Psychology, Second Edition, 12.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2005. System yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Reflika.
- Siagian, Sondang P. 2010. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahastya.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun dan Effendi, 2005. Metode Penelitian Survey, Pustaka LPJES. Indonesia.
- Strauss dan Sayless. 1990. Manajemen Personalial. Buku ke-3 (Terjemahan Ny. Rochmulyati Hamzah). Jakarta: Sapdodadi.
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-9 Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.

*)Galih Aisyul Ihrom, Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

**)Pardiman, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA

***))Mohammad Rizal, Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA