

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV GEMINTANG BERKAH GEMILANG

Estu Tanti¹, Awan Santoso²

Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: eztutanty1999@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei dengan instrument kuesioner. Hasil uji instrument menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan menghasilkan regresi yang bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa secara parsial : (1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang, (2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang, (3) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang, (4) Disiplin kerja, lingkungan kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang.

Kata kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Insentif; Dan Kinerja*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work environment and incentives on the performance of CV Gemintang Berkah Gemilang employees. The sample in this study were 40 people. The data collection technique used was a survey method with a questionnaire instrument. The results of the instrument test stated that the data in this study proved valid and reliable. In the classical assumption test, it was stated that the data in this study were normally distributed and produced a regression that was free from multicollinearity and heteroscedasticity. The results of multiple linear regression tests, t test (partial), F test (simultaneous), and the coefficient of determination show that partially: (1) Work discipline has a significant positive effect on the performance of CV Gemintang Berkah Gemilang employees, (2) The work environment has no significant effect on the performance of CV Gemintang Berkah Gemilang employees, (3) Incentives have a positive and significant effect on the performance of CV Gemintang Berkah Gemilang employees, (4) Work discipline, work environment and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the performance of CV Gemintang Berkah Gemilang employees.

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Incentives; and Performance*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Di era modern seperti sekarang ini perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan persaingan pasar untuk mempertahankan keberadaannya di masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tidak terlepas kaitannya dari sumber daya manusia. Karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang ada dalam perusahaan itu sendiri untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Ariestiana W & Eka S, 2021; Ratnasari et al., 2021). Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia (Purwoko & Harnoto, 2021).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi untuk berusaha mencapai tujuannya (Fachrezi & Khair, 2020). Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Almaududi et al., 2021). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif. Adapun salah satu faktor yang menjadi pendukung bagi sumber daya manusia agar mempunyai kinerja yang baik adalah disiplin kerja (Disurya et al., 2022).

Disiplin kerja menurut Palar dkk., (2021) disiplin adalah kepatuhan sejati yang didukung oleh kesadaran untuk melaksanakan tugas dan kewajiban serta sikap dan perilaku yang sesuai dengan aturan atau perilaku yang sesuai dalam konteks tertentu (Saputri et al., 2021). Disiplin tidak muncul dari satu atau dua kegiatan, melainkan dari perilaku berulang yang meningkatkan kesadaran pada setiap individu (Rachmawati & Mauludin, 2017). Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnamasari et al. (2021) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi atau perusahaan (Onsardi & Putri, 2020). Riyadi (2016) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Dewi & Sutopo, 2021).

Insentif juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari suatu organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sofyandi (2014) insentif merupakan bentuk kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Salah satu peran individu atau pegawai adalah menjalankan disiplin kerja yang berkaitan dengan kemampuan pegawai (Alfiyah & Riyanto, 2019).

Dalam penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan ini akan diimplementasikan pada CV. Gemintang Berkah Gemilang yang berlokasi di Ngendo, Janti, Kecamatan Polanharjo, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah 57474. CV Gemintang Berkah Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konsultan pembangunan dan konseptor pengembangan serta installasi wahana dan penyedia jasa pelayanan kegiatan outdoor. Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gemintang Berkah Gemilang; Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Gemintang Berkah Gemilang; Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan CV. Gemintang Berkah Gemilang; Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV. Gemintang Berkah Gemilang.

METODE PENELITIAN

Penelitian atau artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan data primer dengan membagikan angket kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah penulis lakukan di dalam penelitian ini dapat ditampilkan dalam tabel berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	P-Value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,00	0,05	Valid
X1.2	0,00	0,05	Valid
X1.3	0,00	0,05	Valid
X1.4	0,00	0,05	Valid
X2.1	0,00	0,05	Valid
X2.2	0,00	0,05	Valid
X2.3	0,00	0,05	Valid
X2.4	0,01	0,05	Valid
X2.5	0,00	0,05	Valid
X2.6	0,00	0,05	Valid
X2.7	0,00	0,05	Valid
X3.1	0,00	0,05	Valid
X3.2	0,00	0,05	Valid
X3.3	0,00	0,05	Valid
X3.4	0,00	0,05	Valid
X3.5	0,00	0,05	Valid
Y.1	0,00	0,05	Valid
Y.2	0,00	0,05	Valid
Y.3	0,00	0,05	Valid
Y.4	0,00	0,05	Valid

Keterangan : X1: Disiplin Kerja, X2: Lingkungan Kerja, X3: Insentif, Y: Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa instrument pertanyaan semua variabel yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *P-Value* < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari semua variabel adalah valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Rliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,806	0,60	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,763	0,60	Valid
Insentif (X3)	0,788	0,60	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,810	0,60	Valid

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), insentif (X3), dan kinerja karyawan (Y), menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari semua variabel adalah reliabel untuk dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13184331
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.083
	Negative	-.133
Test Statistic		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

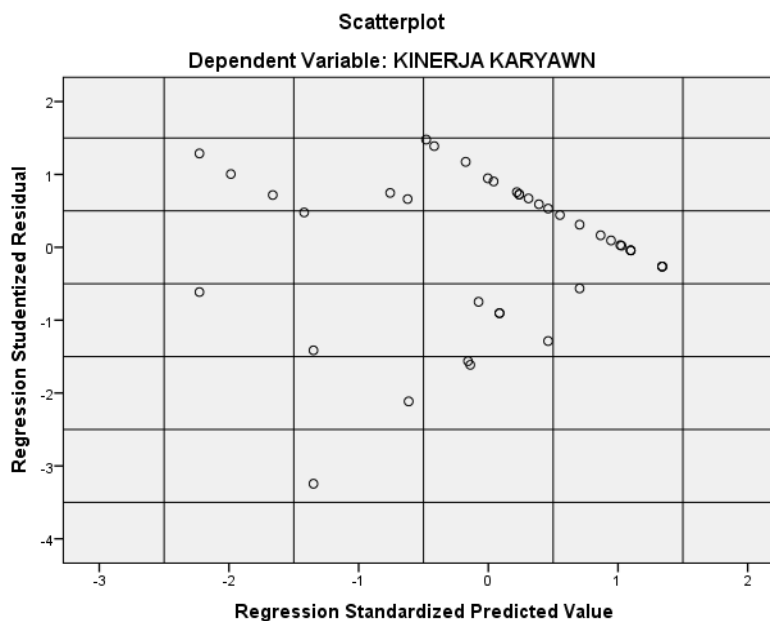
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) yaitu bernilai 0,73 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual data terdistribusi secara normal.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kriteria
Disiplin Kerja (X1)	1,093	10,00
Lingkungan Kerja	1,022	10,00
Insentif	1,074	10,00

Berdasarkan tabel 4 di atas, terlihat bahwa dari variabel independent disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan insentif (X3) menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinieritas antar variabel independent.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedasdisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constan)	1,727	3,763		,459	,649
VAR(X1)	,363	,120	,401	3,063	,004
VAR(X2)	,082	,082	,126	,992	,328
VAR(X3)	,336	,104	,419	3,227	,003

a. Dependent Variable VAR(Y)

Berdasarkan tabel 5 diatas mengindikasikan bahwa variabel kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan insentif (X3) serta variabel lain diluar penelitian. Model regresi tersebut dapat memberikan penjelasan sebagai berikut:

- Nilai β sebesar 2,044 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan insentif (X3).
- Nilai koefisien regresi β_1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,367 menunjukkan variabel disiplin kerja mempunyai nilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,367 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien regresi β_3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,321 menunjukkan variabel kompetensi mempunyai nilai positif, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompetensi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,321 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 6 dapat kita analisis bahwa kekuatan hubungan yang terjadi di antara masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai t-hitung 3,063 lebih besar dari t-tabel 2,030 dan diperoleh nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,005. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima.
- Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai nilai t-hitung 0,992 lebih kecil dari t-tabel 2,030 dan diperoleh nilai signifikansi 0,328 lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis ditolak.
- Variabel insentif (X3) mempunyai nilai t-hitung 3,227 lebih besar dari t-tabel 2,030 dan diperoleh nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis diterima.

Uji F (Simultan)

Uji f (simultan) yang telah dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	40,253	3	13,418	9,460	,000 ^b
Residual	49,644	35	1,418		
Total	89,897	38			
a. Dependent Variable: VAR(Y)					
b. Predictors: (Constant), VAR(X3), VAR(X2), VAR (X1)					

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa F-hitung memiliki nilai $9,460 > F$ tabel $2,86$ dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

1. Hasil Koefisien Determinasi

Untuk hasil koefisien determinasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	,669 ^a	,448	,400	1,19097	
a. Predictors: (Constant), VAR(X3), VAR(X2), VAR(X1)					

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh nilai adjusted R^2 sebesar $0,400$ atau 40% . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif dapat menjelaskan kinerja karyawan sedangkan sisanya 60% dipengaruhi oleh variabel-variabel diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang; Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang; Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gemintang Berkah Gemilang; Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). The effect of compensation, work environment and training on employees' performance of politeknik LP3I Jakarta. *Work*, 2(5), 947–955.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>

- Ariestiana W, E., & Eka S, Y. (2021). Effect of work environment and incentives giving on employee performance in Belimobilgugue Bandung (Case Study in Belimobilgugue Region Bandung Research Period 2020). *Technium Social Sciences Journal*, 25, 463–473.
- Dewi, L. K., & Sutopo, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pusat Kertas Semarang. *Dharma Ekonomi*, 28(1), 31–41.
- Disurya, R., Lestari, N. D., Sasongko, R. N., & Kristiawan, M. (2022). Discipline, Infrastructure, Work Environment, and Work Rewards' Influence on Lecturer Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(4), 6517–6526. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i4.2312>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center for Open Science*. <https://ideas.repec.org/p/osf/osfxxx/tfbve.html>
- Palar, E., Pasandaran, S., & Rattu, J. A. (2021). Upaya Guru dalam Meningkatkan Kedisiplinan Siswa pada Pembelajaran PKN di SMA Negeri 1 Tompaso. *Jurnal PPKn: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 1(2), 5–14.
- Purnamasari, A., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). The Effect of Career Development and Work Discipline to Job Satisfaction of Programming Department Employees at PT. X. *Jurnal Dinamika Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 139–162. <https://doi.org/10.21009/JDMB.04.2.7>
- Purwoko, I. D., & Harnoto, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Jawa Tengah. *Dharma Ekonomi*, 28(1), 19–30.
- Rachmawati, D., & Mauludin, H. (2017). The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 7(8).
- Ratnasari, S. L., Kirin, A., Susanti, E. N., Lestari, L., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). Effect of Work Achievement, Incentives, Discipline and Leadership Style on Employee Performance. *Journal of Social Transformation and Regional Development*, 2(3), 47–54.
- Riyadi, I. B. (2016). Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(2).
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>