



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <https://jurnal.universitaspurabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen

Bogi Anggra Pamungkas¹, Parmin²

^{1,2}Universitas Putra Bangsa

boggianggra@gmail.com¹

ARTICLE INFO

Article History:

Received: September 17th 2023

Accepted: October 11th 2023

Published: October 29th 2023

Keywords:

Disiplin Kerja, Kompetensi, Insentif, Kinerja

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Analisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial maupun simultan. Data sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu pegawai PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen yang berjumlah 35 sebagai responden. Instrumen atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik analisis data yang digunakan antara lain analisis kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, analisis regresi linier berganda. Data dianalisis dengan bantuan program *SPSS Release 26 for Windows*. Hasil analisis membuktikan bahwa hipotesis pertama bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis ke dua bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil pembuktian hipotesis ketiga bahwa insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja. Hasil hipotesis keempat disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan perusahaan harus selalu dapat beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya perusahaan yang unggul, siap bersaing agar mampu meningkatkan hasil kerja yang baik setiap pegawainya. PT. Telkomsel merupakan perusahaan berbasis jaringan dan mulai mengembangkan infrastruktur id-Access, yaitu jaringan berbasis *fiber to the home (ftth)* ke rumah-rumah dan saat ini Perseroan telah memiliki kurang lebih 10 juta fiber homes-passed. id-Access ini merupakan infrastruktur penting yang di mulai awal tahun 2015. Mulai tahun

tersebut Telkom fokus mengembangkan produk terbaru IndiHome triple play yang terdiri dari layanan telepon rumah, high speed internet, dan layanan IPTV. Adanya produk baru tersebut membuat jumlah pelanggan IndiHome telah mencapai 1 juta di akhir tahun 2015.

PT. Telkomsel kemudian mengembangkan usahanya dengan mendirikan anak dari perusahaan PT. Telkomsel, yaitu PT. Tri Telcon Utama. Kemajuan perusahaan tidak pernah lepas dari hasil kerja pegawainya. Kinerja pegawai di suatu organisasi adalah faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Pegawai yang mempunyai kinerja bagus tentunya yang dapat membawa organisasi ke arah kemajuan yang diharapkan, dan sebaliknya pegawai yang dalam bekerjanya tidak mempunyai kinerja yang bagus justru akan berdampak merugikan organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang belum bisa dikatakan baik, karena ditahun 2021 pemasangan instalasi indihome menurun.

Bisnis wifi indihome harus bersaing dengan paketan seluler. Fenomena penurunan pemasangan indihome tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari karyawan masih kurang maksimal karena dari hasil observasi banyak keluhan-keluhan pemasangan yang masih sering mengalami permasalahan. Banyak konsumen yang lebih memilih paket seluler dibandingkan dengan memasang wifi indihome, karena lebih simpel dan bisa dibawa kemana-mana untuk bersosial media. Berbeda halnya dengan wifi indihome yang hanya bisa diakses atau digunakan jika berada dilokasi tertentu yang terpasang indihome. Fenomena ini ikut mempengaruhi penurunan pemasangan indihome pada PT. Tri Telcon. Fenomena ini sangat menarik untuk diteliti faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan bisa bertahan dan berkembang. Penurunan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen dapat dilihat dari data hasil obsevasi berikut ini:

Tabel 1. Data Hasil Realisasi Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama

No	Tahun	Target Hasil Kerja	Realisasi Hasil Kerja	Prosentase
1.	2021	1.600	873	54%
2.	2020	1.600	1200	75%

Sumber: PT. Tri Telcon Utama Gombang (2022)

Berdasarkan hasil data observasi di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama belum menunjukkan hasil kinerja yang meningkat, hal ini dapat dilihat dari tabel di atas bahwa target pemasangan indihome pada tahun 2020 1.600 sedangkan karyawan hanya mampu merealisasikan hasil kerja pemasangan 1.200, di tahun berikutnya pada tahun 2021 target pemasangan 1.600 sedangkan karyawan hanya mampu merealisasikan pemasangan 873. Berdasarkan fenomena tersebut, maka karyawan pada Tri Telcon Gombang Kebumen dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan masyarakat meningkat supaya mampu meningkatkan jumlah pemasangan indihome.

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan Indihome salah satunya yaitu penerapan disiplin kerja yang kurang baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pada karyawan masih perlu diatur dengan baik. Beberapa karyawan masih sering berangkat tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kehadiran tepat waktu setiap karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Selain disiplin kerja, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik juga mempengaruhi hasil kinerja. Hasil observasi didapatkan bahwa masih banyak karyawan yang berkerja hanya mengikuti karyawan yang bekerja sudah lama karena merasa kurang berkompeten dalam bidang

pemasangan instalasi Indihome. Selain itu karyawan juga masih banyak yang belum memahami cara mengoperasikan komputer, karena selain bekerja dilapangan karyawan juga harus mampu berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan secara administrasi.

Selain fenomena disiplin kerja dan kompetensi, faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja yaitu insentif. Penerapan pemberian insentif yang berbeda mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Berdasarkan hasil observasi pemberian insentif pada karyawan Indihome berbeda antara karyawan dilapangan bagian pemasangan, bagian marketing, maupun bagian staf administrasi. Bagian administrasi selain mendapatkan insentif, juga mendapatkan gaji tetap perbulan. Berbeda dengan bagian pemasangan Indihome dan marketing, mereka hanya mengandalkan dari job pemasangan saja untuk mendapatkan insentif tanpa mendapatkan gaji tetap perbulan.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Rivai dan Basri (2013:85-86), indikator pengukuran kinerja antara lain yaitu:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
7. *Intiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut, kepribadian, kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:335), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Zainal, Ramly (2015:598), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya (Hasibuan, 2016):

1. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran tepat waktu adalah kehadiran kerja karyawan yang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan adalah batasan waktu yang telah ditetapkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Mentaati peraturan kerja

Dalam hal ini semua karyawan wajib mentaati semua peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh undang-undang

4. Menjalankan prosedur kerja

Semua karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus berdasarkan prosedur kerja yang telah ada (SOP).

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Suparno (2012:27), pengertian kompetensi adalah kecapakan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecapakan yang diisyaratkan. Menurut Ruky dalam Fadillah dkk (2017), indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5. Motivasi kerja (*motives*)

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Insentif

Menurut Hasibuan (2016:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Simamora (2016:544), insentif merupakan tambahan kompensasi di luar gaji dan upah yang diberikan organisasi. Sedangkan menurut Gorda (2015:41), 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 produktifitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2009), indikator yang mempengaruhi insentif yaitu:

1. Insentif memuaskan

Insentif yang memuaskan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terpenuhi.

2. Insentif memenuhi kebutuhan hidup

Adanya insentif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhannya masing-masing.

3. Insentif selalu mengalami peningkatan

Insentif akan selalu mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan, karena insentif diberikan berdasarkan hasil kerja karyawan.

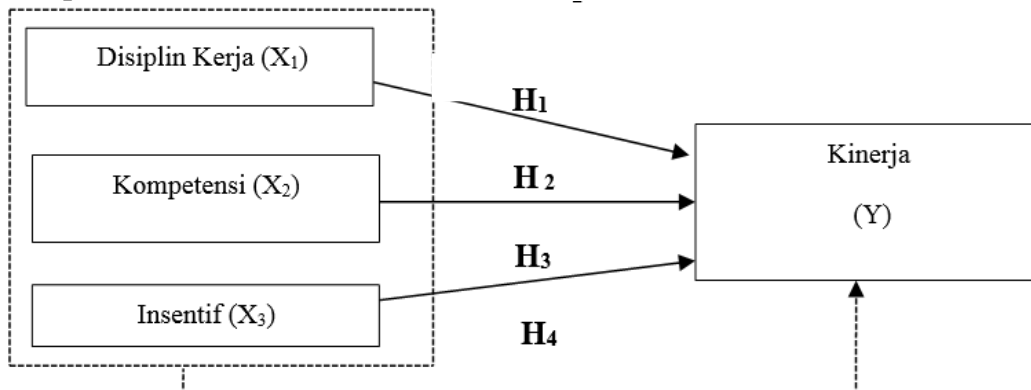
4. Insentif memotivasi semangat kerja

Pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja karyawan, apabila insentif yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya.

5. Insentif diterima tepat waktu

Pemberian insentif tepat waktu tentunya dapat membuat karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan sesuai dengan apa yang diterimanya.

Model Empiris



Gambar 1. Model Empiris

Hipotesis

H₁: Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

H₂: Variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

H₃: Variabel insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

H₄: Variabel disiplin kerja, kompetensi, dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen

Metode Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja, disiplin kerja, kompetensi, dan insentif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 orang.

Metode yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data survey ialah dengan metode kuesioner (angket), dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden.

Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan PT. Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 karyawan. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel karena seluruh karyawan tersebut dijadikan subjek penelitian.

Metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji, yaitu : (1) Uji Validitas, (2) Uji Reliabilitas, (3) Uji Normalitas, (4) Uji Multikolinearitas, (5) Uji Heteroskedastisitas, (6) Analisis Regresi Berganda, (7) Uji t, (8) Uji F, (9) Koefisien Determinasi (R²).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan r_{tabel} dengan uji *Produk Moment*, dengan jumlah 35 responden dengan taraf signifikansi 100%. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Diperoleh = 0,334 dari 35 responden.

Tabel 2. Output Uji Validitas

Variabel - Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)			
X1.1	0,765	0,334	Valid
X1.2	0,799	0,334	Valid
X1.3	0,917	0,334	Valid
X1.4	0,884	0,334	Valid
Kompetensi (X2)			
X2.1	0,739	0,334	Valid
X2.2	0,734	0,334	Valid
X2.3	0,875	0,334	Valid
X2.4	0,826	0,334	Valid
X2.5	0,872	0,334	Valid
Insentif (X3)			
X3.1	0,893	0,334	Valid
X3.2	0,867	0,334	Valid
X3.3	0,871	0,334	Valid
X3.4	0,770	0,334	Valid
X3.5	0,836	0,334	Valid
Kinerja (Y)			
Y.1	0,633	0,334	Valid
Y.2	0,677	0,334	Valid
Y.3	0,599	0,334	Valid
Y.4	0,623	0,334	Valid
Y.5	0,578	0,334	Valid
Y.6	0,586	0,334	Valid
Y.7	0,639	0,334	Valid
Y.8	0,642	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu lebih besar dari 0,334, sehingga semua indikator yang digunakan tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 (Ghozali, 2006). Berikut output uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 22 yaitu:

Tabel 3. Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Batas Penerimaan	Kesimpulan
1	Disiplin Kerja	0,849	0,60	Reliabel
2	Kompetensi	0,888	0,60	Reliabel
3	Insentif	0,900	0,60	Reliabel
4	Kinerja	0,768	0,60	Reliabel

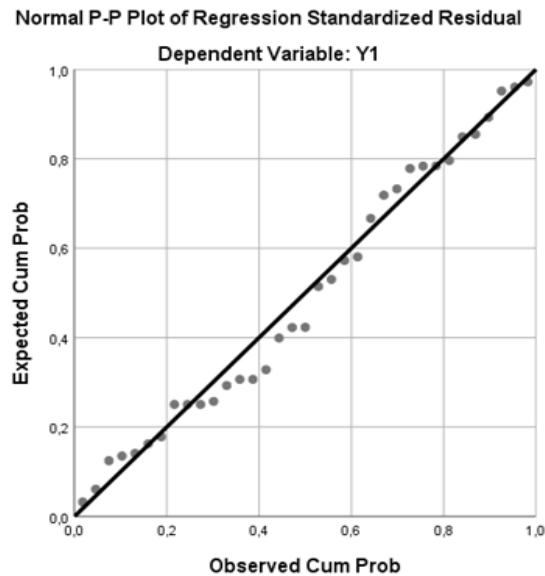
Sumber: Data Diolah (2023)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari Standar *Alpha* yaitu sebesar 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Dengan demikian *item-item* pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidaknya. alat uji yang digunakan adalah uji Normal P-P Plot. Berikut output uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 22 yaitu:



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) > 10 maka mengindikasikan adanya multikolinearitas (Ghozali, 2006). Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

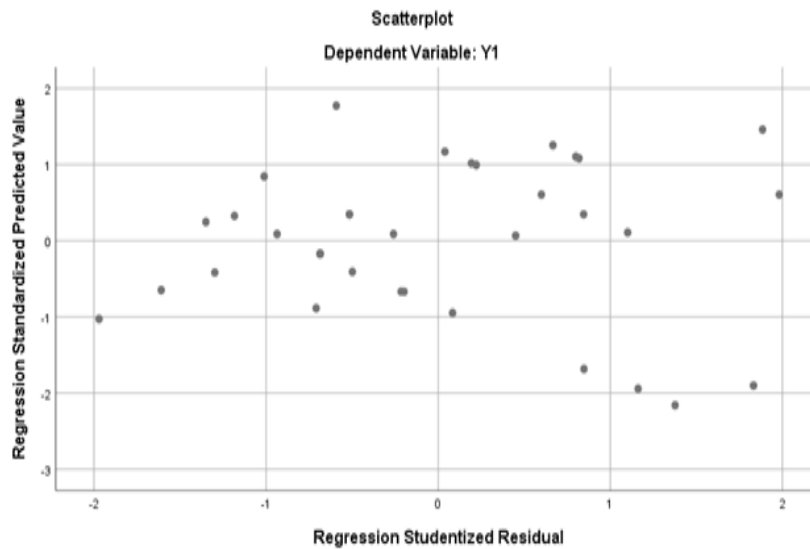
Variabel	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja	0,970	1,031
Kompetensi	0,938	1,066
Insentif	0,952	1,051

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai *VIF* di sekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar grafik uji heteroskedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh secara parsial variabel bebas disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap kinerja (Y_1) dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.146	2.772		2.939	0.006
X1	0.374	0.147	0.326	2.543	0.016
X2	0.421	0.119	0.462	3.542	0.001
X3	0.297	0.122	0.315	2.431	0.021

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS maka diketahui hasil uji t regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,146 + 0,374 X_1 + 0,421 X_2 + 0,297 X_3 + e$$

Artinya apabila variabel disiplin kerja, kompetensi, dan insentif dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 8,146.

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,374, artinya jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,374 satuan dan variabel lain dianggap tetap konstan.

Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,421, artinya jika kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,421 satuan dan variabel lain dianggap tetap konstan.

Koefisien regresi untuk variabel insentif (X_3) sebesar 0,297, artinya jika insentif meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,297 satuan dan variabel lain dianggap tetap konstan.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) terhadap kinerja (Y_1). Kriteria pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima. Perhitungan untuk menentukan t tabel $n - k = 35 - 4 = 31$. Maka dapat dilihat pada t tabel dengan jumlah 31 dengan taraf signifikansi 5% uji 2 arah diperoleh diperoleh hasil t tabel sebesar 2,039.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.146	2.772		2.939	0.006
X1	0.374	0.147	0.326	2.543	0.016
X2	0.421	0.119	0.462	3.542	0.001
X3	0.297	0.122	0.315	2.431	0.021

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,543 $> t_{tabel}$ sebesar 2,039 dan nilai signifikansinya 0,016 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 dapat diterima.

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 3,542 $> t_{tabel}$ sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,001 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 dapat diterima.

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai t_{hitung} sebesar 2,431 $> t_{tabel}$ sebesar 2,039 nilai signifikansinya 0,021 lebih kecil dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 dapat diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji simultan F adalah dengan membandingkan $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Perhitungan untuk menentukan F tabel df 1 = 4-1 = 3. df 2 = n-k = 35- 4 = 31. Maka dapat dilihat pada F tabel dengan df1 pada kolom 3 dan df 2 pada kolom 31, sehingga diperoleh besarnya F tabel yaitu 2,91.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	70,979	3	23,660	10,522	0,000 ^b
Residual	69,707	31	2,249		
Total	140,686	34			

Sumber: Data Diolah (2023)

Berdasarkan data tabel 7 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10,522 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai F_{hitung} sebesar 10,522 > F_{tabel} 2,91 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y_1) karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat variabel bebas dalam variabel tidak bebas, maka dapat diketahui dari besarnya Adjusted R Square berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,710 ^a	0,505	0,457	1,49954

Sumber: Data Diolah (2023)

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,457 artinya 45,7% kinerja di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan insentif (X_3), sedangkan sisanya 54,3% (100%-45,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Dalam artian, apabila disiplin kerja itu tercapai, juga akan berpengaruh pada kinerja yang menjadi baik pula, sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti dengan semakin baik karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Simanjuntak (2005: 113), berpendapat semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti semakin baik pemberian insentif kepada karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Suwatno dan Donni (2011:234) insentif merupakan sesuatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu organisasi, karena kinerja dan produktivitas organisasi akan meningkat dikarenakan dari karyawan yang bekerja dengan optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh Iqbal (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Penutup

Simpulan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Artinya semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Artinya semakin baik insentif yang diterima karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.

Disiplin kerja, kompetensi, dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Utama cabang Gombang Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut mempunyai kontribusi yang positif secara Bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang.

Keterbatasan

Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat langsung dalam aktivitas instansi, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel disiplin kerja, kompetensi, insentif, dan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen.

Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, beban kerja, efikasi diri, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Referensi

- Ahmadi, S., Widhiastuti, S., Helmy, I., Jayadi, J., & Aini, A. N. (2023). Examining the Antecedents and Consequences of Adaptive Selling Capability: Study from Microfinance Institutions in Indonesia. *ABAC Journal*, 43(3), 225-240.
- Azizah, S. N., Solichin, M. R., & Susilowati, I. (2024). Impact of Innovation Strategy on Performance: A Study of Indonesian SMEs. *Migration Letters*, 21(2), 39-53.
- Azizah, S. N., Wirawan, V., Pratiwi, E. Y. R., Mulyadi, M., & Liriwati, F. Y. (2021). The Advantages of Digital Literacy Skill and Technology Innovation to Improve Student Learning Result in Disruption of the Covid-19. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 125-135.
- Baehaqi, M., Cahyono, R., & Riptiono, S. (2023). Determining Value Co-Creation Behaviour toward Customer Loyalty and Customer Retention on the SRC's Business Platform. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 48 - 60.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Helmy, I., Fitri, A. W., Saputra, D. N., & Amelia, D. (2024). Friendship Knowledge Sharing, Interpersonal Justice and Sustainability Performance: Scale Development and Validation. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3196-e3196.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 1(2), 152-161.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer Honda Utama Putra di pangkalan bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Undiksha)*, 11(1), 126-137.
- Purwoto, A. (2009). *Panduan Laboratorium Statistik Inferensial*. Jakarta: Grasindo.
- Rhamdhani, I. M., & Riptiono, S. (2023). The Effects of Religiosity, Trust, Intimacy Toward Commitment and Customer Loyalty at Shariah Microfinance. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 492-492.
- Riptiono, S. (2022). The Effects of Consumption Value, Environmental Concerns, And Consumer Attitudes Towards Consumer Purchase Intentions of Electric Cars. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 8(1), 23-23.
- Rizana, D., Muafi, M., & Helmy, I. (2023). Workplace Friendship Influences Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Empowerment and Knowledge Sharing. In *From Industry 4.0 to Industry 5.0: Mapping the Transitions* (pp. 101-111). Cham: Springer Nature Switzerland.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1), 61-76.

- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wiwoho, G., & Riptiono, S. (2022). Effects of Subjective Norm, Attitude and Consumer Desire Toward Intention to Purchase Indonesian Herbal. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 19(2), 265-265.
- Wiwoho, G., Yulianeu, A., Qohin, A., & Wihuda, F. (2023). The Moderating Role of Collectivistic Orientation in Relational Bonding Practice and Bank Customer Long-Term Orientation. *ABAC Journal*, 43(2), 207-223.