

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN**

**Bogi Anggra Pamungkas**  
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa  
[E-mail-boggianggra@gmail.com](mailto:E-mail-boggianggra@gmail.com)

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.

**Kata kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Insentif, dan Kinerja.**

## ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work discipline, competence, and incentives on the performance of employees of PT. Main Tri Telcon Gombang Kebumen. The issues raised in this study are analysis of the influence of work discipline, competence, and incentives on the performance of employees of PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen, with the aim of knowing how much influence it has partially or simultaneously. The sample data taken in this study were employees of PT. Main Tri Telcon Gombang Kebumen, totaling 35 as respondents. The instrument or data collection tool in this study was using a questionnaire. The data analysis tool used in this study is multiple linear regression analysis. Data analysis techniques used include qualitative analysis and quantitative analysis consisting of validity test, reliability test, t test, F test, multiple linear regression analysis. Data were analyzed with the help of the SPSS Release 26 for Windows program. The analysis results prove that hypothesis work discipline partially has a positive and significant influence on performance. The results of the second hypothesis that competence partially has a positive and significant influence on performance. The results of proving the third hypothesis that incentives partially have a significant positive effect on performance. The results of the fourth hypothesis work discipline, competency, and incentives simultaneously have a significant effect on performance.*

***Keywords: Work Discipline, Competence, Incentives, and Performance.***

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

## PENDAHULUAN

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan akan berjalan dengan baik apabila dalam suatu perusahaan dilakukan metode yang sesuai dengan standarisasi perusahaan terutama etika dalam menyelesaikan sebuah permasalahan dalam kerja. Menurut Handoko (2014:42), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri.

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. Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong belum bisa dikatakan baik, karena ditahun 2021 pemasangan instalasi indihome menurun.

Ketatnya persaingan bisnis pada saat ini, mengharuskan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar bisnis dapat bertahan. 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 Gombong Kebumen dapat dilihat dari data hasil obsevasi berikut ini:

**Tabel I.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 Gombong 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 Gombong Kebumen dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar kepercayaan masyarakat meningkat supaya mampu meningkatkan jumlah pemasangan indihome.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan banyak faktor-faktor yang diduga mempengaruhi penurunan kinerja. Fenomena mengenai kinerja pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen yang sering terjadi dilapangan

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

minimnya Job knowledge yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya, kurangnya Creativeness gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul pada pekerjaan, dan kurangnya tindakan inisiatif semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. 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. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, Menaati peraturan kerja, dan menjalankan prosedur kerja sesuai dengan standar SOP perusahaan sangat mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan observasi peneliti mengenai tingkat disiplin kerja, didapat beberapa karyawan sering datang ke kantor pada pukul 10:00 WIB. Seharusnya karyawan berangkat sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan yaitu pukul 08:00 WIB. Karyawan pada Tri Telcon juga masih banyak yang mencuri waktu ketika berada dilapangan, misalnya ketika sedang ada pemasangan indihome sudah selesai karyawan tidak langsung kembali ke kantor. Karyawan lebih asik untuk bersantai diluar, atau bahkan di warung sambil menunggu jam sore datang. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, mereka terkadang memanfaatkan waktu di lapangan untuk keperluan pribadi. Permasalahan disiplin kerja seperti ini perlu dirubah, karena merugikan perusahaan dan mempengaruhi hasil kerja. Berikut ini adalah data absensi kedisiplinan kerja pegawai PT. Tri Telcon Utama.

**Tabel 1-2**

**Presentase Kehadiran Pegawai pada PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen**

No	Tahun	Terlambat masuk	Ijin	Sakit	Alpa
1	2022	184	28	19	19
2	2021	161	29	19	17
3	2020	153	27	17	15
Total		493	84	55	51

Sumber : PT. Tri Telcon Utama Gombong 2022

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Tri Telcon jelas dari tingkat disiplin kerja yang perlu diperbaiki, hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan sering memanfaatkan waktu kerja untuk keperluan pribadi. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2017), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jacklin Alice Tambuwun (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

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 berkerja 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 berkerja dilapangan karyawan juga harus mampu berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan secara administrasi. Berdasarkan hasil observasi bahwa karyawan yang mampu menguasai dibidang pekerjaannya hanya beberapa karyawan saja. Tidak jarang juga karyawan yang sering lepas tanggung jawab ketika ada konsumen yang komplain. Ketika karyawan ditanya mengenai keluhan pelanggan, beberapa karyawan ada yang lepas tanggung jawab karena tidak begitu memahami sistem dari indihome dan hanya mengikuti karyawan yang berkerja sudah lama.

Permasalahan ini perlu diperbaiki dengan cara meningkatkan SDM yang berkompeten dalam penanganan-penanganan permasalahan yang terjadi. Karyawan yang memiliki kompeten baik harus memiliki karakter pribadi yang bertanggung jawab, ilmu pengetahuan yang luas dibidangnya, keterampilan yang baik, dan memiliki motivasi kerja yang tinggi saat menjalankan pekerjaannya. Permasalahan seperti ini jelas sangat merugikan perusahaan dan akan berdampak pada kepercayaan pelanggan karena karyawan kurang berkompeten dalam berkerja, sehingga diduga mempengaruhi penurunan hasil kerja. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno (2018), menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Naefatul Muslimah (2016), menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2019), menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

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

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN**

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.

Fenomena ini menarik untuk diteliti, karena berdasarkan observasi pemberian insentif mempengaruhi kinerja setiap karyawannya. Peneliti melakukan observasi secara detail tentang insentif, karena keterbatasan dan privasi dari karyawan dan perusahaan peneliti tidak berwenang untuk mencantumkan data nominal pemberian insentif pada setiap karyawannya. Permasalahan mengenai insentif seharusnya pihak manajemen PT. Tri Telcon harus memperhatikan karyawannya mengenai insentif yang diterima karyawannya. Manajemen PT. Tri Telcon harus mampu memberikan insentif memuaskan, insentif yang mampu memenuhi kebutuhan hidup, dan insentif diterima karyawannya harus tepat waktu. Fenomena ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh Iqbal (2015), menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen (2019), menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinto Alexandro (2020), menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen mengenai insentif, serta didukung oleh penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen yaitu insentif.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah tersebut, dan didukung dengan penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul: **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombang Kebumen.**

## **RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen?
4. Apakah disiplin kerja, kompetensi, dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Adapun tujuan hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
2. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

## **MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat atau kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Berikut ini adalah manfaat teoritis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan, serta bekal pengetahuan dan gagasan tentang pengaruh disiplin, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja.
2. Dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang berminat dalam pengembangan SDM yang berkualitas.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Berikut ini adalah manfaat praktis penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini

1. Bagi organisasi/lembaga yang menjadi obyek penelitian yaitu PT. Tri Telcon Gombang Kebumen diharapkan dapat memberikan masukan dalam mengambil kebijakan dengan mempertimbangkan disiplin kerja, kompetensi, dan insentif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA KINERJA**

Menurut Simanjuntak (2015:110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Rivai dan Basri (2013:85-86), yaitu Quantity of work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Intiative, Personal qualities

## **DISIPLIN KERJA**

Menurut Hasibuan (2016:335), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus- menerus, dan bekerja

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016), yaitu Kehadiran tepat waktu, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, Mentaati peraturan kerja, Menjalankan prosedur kerja

## 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.

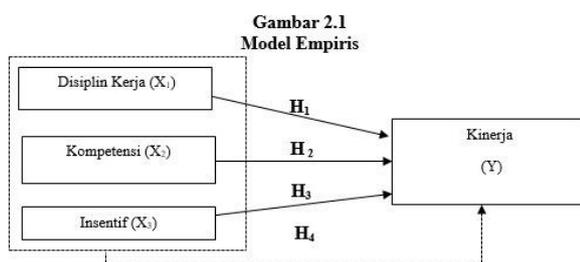
Kompetensi dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Ruky dalam Fadillah, dkk (2017), yaitu Karakter pribadi, Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan, Motivasi kerja.

## INSENTIF

Menurut Hasibuan (2016:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009), yaitu Insentif memuaskan, Insentif memenuhi kebutuhan hidup, Insentif selalu mengalami peningkatan, Insentif memotivasi semangat kerja, Insentif diterima tepat waktu

## MODEL PENELITIAN



## HIPOTESIS

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah landasan teori dan gambar model empiris pemikiran diatas sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya maka hipotesisnya atau dugaan sementara yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya karyawan PT. Telcon Utama Gombang yang berjumlah 35 karyawan. Sedangkan sampel pada penelitian ini, 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. Hal ini sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2012:120), yang menyatakan, bahwa jika jumlah subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. 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. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik. Alat analisis data menggunakan uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heterokedasitas, dan uji normalitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji parsial, uji simultan dan koefisien determinasi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI INSTRUMEN

#### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja, kompetensi, intensif dan kinerja menunjukkan %. Butir pertanyaan dinyatakan valid apabila (rhitung) lebih besar dari (rtabel) dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Diperoleh = 0,334 dari 35 responden. Maka variabel disiplin kerja, kompetensi, intensif dan kinerja dinyatakan valid.

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

## 2. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reliabilitas instrument penelitian:

**Tabel IV-9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian**

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 Primer diolah Tahun 2023*

Berdasarkan tabel IV-9 di atas mengenai hasil analisis reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel dinyatakan reliable (andal). Hal itu dapat kita lihat pada table koefisien Cronbach's Alpha yang nilainya > 0,60.

## UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil pengujian multikolinieritas variabel penelitian :

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

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

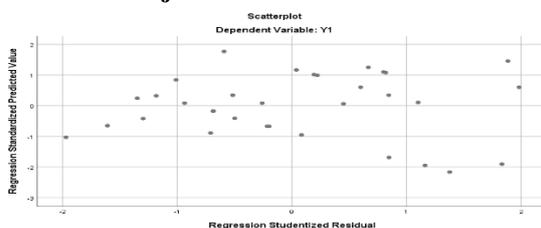
*Sumber: Data Primer diolah Tahun 2023*

Berdasarkan Tabel IV-10 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.

### 2. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini diuji menggunakan gambar diagram scatterplots. Hasil analisisnya diperoleh sebagai berikut :

**Gambar 4.2**  
**Uji Heterokedastisitas**

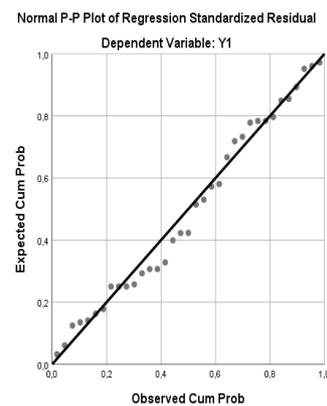


Berdasarkan gambar grafik uji heterokedastisitas di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian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

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normal probability plot. Hasil analisisnya diperoleh sebagai berikut :

**Gambar 4.3**  
**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.

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Pengaruh secara parsial variabel bebas disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja (Y1) dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini :

**Tabel IV-11**  
**Hasil Regresi Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	
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 primer diolah tahun 2023*

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

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

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

Keterangan :

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kompetensi
- X3 = Insentif
- b1 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja
- b2 = Koefisien regresi variabel Kompetensi
- b3 = Koefisien regresi variabel Insentif

1. Konstanta (a) = 8,146  
Artinya apabila variabel disiplin kerja, kompetensi, dan insentif dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 8,146.
2. Variabel independen
  - a. b1 = 0,374  
Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) 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.
  - b. b2 = 0,421  
Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 0,421, artinya jika kompetensi meningkat satu satuan, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,421 satuan dan variabel lain dianggap tetap konstan.
  - c. b3 = 0,297  
Koefisien regresi untuk variabel insentif (X3) 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 HIPOTESIS

### 1. Uji Parsial

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 ( $H_0$ ) ditolak. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis ( $H_0$ ) 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.

Variabel	t hitung	t tabel	Signifikansi	Hipotesis
Disiplin Kerja (X <sub>1</sub> )	2,543	2,039	0,016	H <sub>1</sub> diterima
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	3,542	2,039	0,001	H <sub>2</sub> diterima
Insentif (X <sub>3</sub> )	2,431	2,039	0,021	H <sub>3</sub> diterima

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai sebesar 2,543 > 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.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja, karena nilai sebesar 3,542 > 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.

c. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, karena nilai sebesar 2,431 > 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.

### 2. Uji Simultan

Pengaruh uji secara simultan variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja (Y1) karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen dapat dilihat dari hasil tabel berikut ini:

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

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data tabel IV-14 diatas, diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,522 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai Fhitung sebesar 10,522 > Ftabel 2,91 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y1)

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen. Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 dapat diterima.

### 3. Koefisien Determinasi

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

**Tabel IV-14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,710 <sup>a</sup>	0,505	0,457	1,49954

*Sumber: Data primer diolah tahun 2023*

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,457 artinya 45,7% kinerja di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3), sedangkan sisanya 54,3% (100%-45,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3) terhadap variabel dependen kinerja (Y1) karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen. Pembahasan yang lebih lanjut dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. 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 Gombong Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja 0,374 atau 37,4%. Bagi pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombong Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor disiplin kerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen, karena faktor disiplin kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen.

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 Mangku prawira (2007) Kedisiplinan sangat

mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. 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 Ikbal (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jacklin Alice Tambuwun (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan hubungan antar variabel maka diduga Hipotesis 1 dapat diterima.

### 2. 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 Gombong Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja 0,421 atau 42,1%. Pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombong Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor kompetensi setiap karyawan sehingga mampu meningkatkan hasil kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen.

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. 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

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

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. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Naefatul Muslimah (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan hubungan antar variabel maka diduga Hipotesis 2 dapat diterima.

### 3. 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 Gombong Kebumen, maka semakin baik juga kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen, artinya bahwa peran insentif berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh insentif terhadap Kinerja 0,297 atau 29,7%. Pihak manajemen PT. Tri Telcon Gombong Kebumen diharap untuk memperhatikan faktor insentif, karena faktor pemberian insentif yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Gombong Kebumen.

Menurut Hasibuan (2016:117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinto Alexandro (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan

hubungan antar variabel maka diduga Hipotesis 3 dapat diterima.

### 4. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis dari perhitungan nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,457 artinya 45,7% kinerja karyawan pada PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3), sedangkan sisanya 54,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, seperti variabel efikasi diri, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, dan lain-lain.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen. Artinya semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen.
2. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen. Artinya semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen.
3. Insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen. Artinya semakin baik insentif yang diterima karyawan, maka semakin baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen.
4. Disiplin kerja, kompetensi, dan insentif mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Utama cabang Gombong Kebumen. Artinya peran ketiga variabel tersebut mempunyai kontribusi yang positif secara Bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong.

### Keterbatasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombong Kebumen, keterbatasan peneliti pada penelitian ini yaitu:

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN**

1. 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
2. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel disiplin kerja, kompetensi, insentif, dan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.
3. 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.

## **Implikasi**

Saran yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Implikasi Praktis**

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor disiplin kerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor disiplin kerja pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Disiplin kerja pada PT. Tri Telcon Utama perlu ditingkatkan terutama dalam absensi perlu diterapkan sanksi yang tegas jika karyawan sering terlambat. Selain itu disiplin kerja pada lapangan perlu di tingkatkan lagi dalam hal memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin.
2. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor kompetensi pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor kompetensi pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen. Kompetensi yang baik yang perlu ditingkatkan pada setiap pegawai PT. Tri Telcon Gombang Kebumen seperti pegawai mampu merespon terhadap suatu situasi atau informasi pekerjaan secara konsisten, mampu melakukan pekerjaan dengan trampil.
3. Bagi manajemen PT. Tri Telcon Gombang Kebumen harus memperhatikan faktor insentif pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, karena faktor insentif pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Tri Telcon Gombang Kebumen.

## **Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja  
Menurut Mangkuprawira (2007), Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. 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. Berdasarkan analisis untuk variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jacklin Alice Tambuwun (2021), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Elsa Adha Pratiwi (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja  
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. Berdasarkan analisis untuk variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PT. Tri Telcon Gombang Kebumen, sehingga penelitian 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. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Naefatul Muslimah (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande (2019), hasil penelitian

# PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN

menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang perlu diterapkan pegawai PT. Tri Telcon Gombong Kebumen berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu pegawai selalu memiliki semangat dalam bekerja, mampu melakukan pekerjaan dengan trampil, memiliki pengetahuan yang baik dibidang pekerjaan, mampu merespon terhadap suatu situasi atau informasi pekerjaan secara konsisten.

## c. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016: 117), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Berdasarkan analisis untuk variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PT. Tri Telcon Gombong Kebumen, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh Iqbal (2015), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wandy Zulkarnaen (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rinto Alexandro (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Insentif yang perlu diterapkan pegawai PT. Tri Telcon Gombong Kebumen berdasarkan dari hasil penelitian ini yaitu Insentif yang diberikan kepada selalu tepat waktu, Insentif yang diberikan mampu memberikan motivasi kerja yang lebih baik, nsentif yang diberikan selalu mengalami peningkatan, Insentif yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan hidup, Insentif yang diberikan sesuai dan memuaskan

## d. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,457 artinya 45,7% kinerja di pengaruhi oleh variabel disiplin kerja (X1), kompetensi (X2), dan insentif (X3), sedangkan sisanya 54,3% (100%-45,7%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1–10.

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Adha Elsa Pratiwi (2018), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibrium Vol.4*.

Alice Jacklin Tambuwun (2021), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Katalogis Vol.5*.

Annisa Putri Soetrisno (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*

Arikunto, 2012, prosedur penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks.

Dina Rande (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Katalogis Vol.4*.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program Aplikasi SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

\_\_\_\_\_. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gorda, I Gusti Ngurah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke tiga. Denpasar: Astabrata Bali.

Gunawan, Sudarmanto. 2005. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta: BPFE

Hadi, Syamsul. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi dan Keuangan*, cet. ke-2. Yogyakarta: Ekonisia.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

\_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta

\_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPFE

Hasibun, M.S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta : Bumi Aksara, Cetakan Pertama.

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRI TELCON UTAMA GOMBONG KEBUMEN**

- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Ikbal Muhammad (2017), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Katalogis Vol.4
- Iqbal Muh (2015). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Equilibrium Vol.5
- Laksana, Fajar. 2008. Manajemen Pemasaran Pendekatan Praktis. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, 2009, Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moekijat. 2013. Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung
- Nawawi, Hadari. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Jogjakarta: Gajah Mada University Press
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nofi Naefatul Muslimah (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Vol.1
- Purwoto, A. 2009. Panduan Laboratorium Statistik Inferensial. Jakarta: Grasindo
- Rinto Alexandro (2020). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Jurnal Ilmiah Universitas Pendidikan Ghanesa.
- Rivai, V. Dan E.J. Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Instansi : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : Raja Grafindo Press
- Ruky, A. (2017). Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia, Jakarta
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung
- Santoso, Singgih. 2001. Mengolah Data Statistik Secara professional. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Simamora, Henry. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN
- Simanjuntak, P. J. (2015). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Lembaga Penerbit FEUI
- Spencer LM, & Signe M. Spencer, 2016. Complence at work, Model for Superior Performance, New York: John Willey & Sons
- Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfa Beta.
- \_\_\_\_\_.2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Supriyati. 2012. Metodologi Penelitian Komputerisasi Akuntansi. Bandung: LABKAT
- Suparno, & Sudarwati. (2012). Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Sragen. Jurnal Paradigma Vol. 12 ISSN :1693- 0827
- Sutarto (2012). Buku AjarManajemen Pelatihan, Semarang, Universitas Negeri Semarang
- Terry, George R. 2009. Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Ulber Silalahi. (2011). Asas-asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama
- Wandy Zulkarnaen (2016). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Vol.1
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.