

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GAVRA PERKASA GRESIK**

Diah Vivi Astriyani

diahviviastiyani@gmail.com

SMPIT Insan Permata Bojonegoro

Woro Utari

C. Sri Hartati

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The aims of this research were to describe about job discipline, competence and incentive to work performance of CV Gavra Perkasa Gresik; to analyze the effect of job discipline, competence and incentive partially to work performance of CV Gavra Perkasa Gresik; to analyze the effect of job discipline, competence and incentive simultaneously to work performance of CV Gavra Perkasa Gresik. The kind of this research is categorized as explanatory research and using quantitative research approach. The populations of this research were all employers of CV Gavra Perkasa Gresik. the sampling technique of this research by using census sampling. So, sample of this research were 100 people. From the result of this research can be concluded that the conditions of job discipline, competence, incentive and work performance of CV Gavra Perkasa Gresik in very good category. Job discipline, competence and incentive partially have significant effect to work performance of CV Gavra Perkasa Gresik. Job discipline, competence and incentive simultaneously have significant effect to work performance of CV Gavra Perkasa Gresik.

Keywords : job discipline, competence, incentive and work performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan disiplin kerja, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik, menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja, kompetensi, insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik, dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja, kompetensi, insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik. Jenis penelitian ini termasuk sebagai *explanatory research* yang menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 orang. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja, kompetensi, insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Disiplin kerja, kompetensi, insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

Kata kunci : disiplin kerja, kompetensi, insentif, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang begitu pesat di Indonesia saat ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang disiplin dan berkompeten, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri. Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Mangkunegara (2011 :15) yang berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar masing-masing karyawan perusahaan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab secara efektif dan efisien. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi serta menyejahterakan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Langkah strategis untuk mengembangkan kemampuan organisasi pada CV Gavra Perkasa Gresik yakni upaya penyempurnaan perilaku manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam menyelenggarakan tanggungjawabnya, sehingga semua tugas dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan produktif (Amran, 2009: 2398). Peranan itu tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan dalam mendapatkannya sebagai wujud dari pencapaian tujuan utama suatu organisasi. Kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Di dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih, 2008: 3). Menurut Hasibuan (2012:151) menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor penunjang kemajuan organisasi selain kedisiplinan karyawan adalah meningkatkan insentif kepada karyawan dan kemampuan (kompetensi) karyawan, mengelola diversitas tenaga kerja untuk meraih keunggulan kompetitif dan mengelola sumber daya manusia. Menurut Spencer yang dikutip Moehariono (2012:5), kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Namun untuk mendapatkan karyawan yang disiplin dan berkompeten tidak mudah bagi perusahaan. Perlu diadakan pemetaan dan peningkatan bagi karyawan yang masih jauh dibawah standar kerja perusahaan, sehingga perusahaan mendapatkan karyawan yang kuat, fleksibel, mampu beradaptasi, mampu berkompetisi, dan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Sehingga mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuan (profit) yang telah ditargetkan perusahaan. Pangabean (2002) mengemukakan insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Setelah karyawan memenuhi segala kewajiban pada masing-masing tugas dan pekerjaannya, mereka juga berhak untuk mendapatkan insentif yang sesuai dengan kompetensinya.

CV Gavra Perkasa Gresik adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi mebel. Perusahaan ini bertumpu pada ketersediaan bahan baku kayu, jika bahan baku tersedia

dan permintaan meningkat maka perusahaan mengadakan *out sourcing*. Namun jika bahan baku mulai menipis banyak karyawan yang dirumahkan. Sedangkan saat ini telah terjadi kelangkaan bahan baku kayu. Banyak karyawan yang di PHK. Berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan peneliti ingin menguji apakah ada pengaruh antara karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi, berkompoten dalam bidangnya dan diberikan insentif yang maksimal oleh perusahaan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Tujuan selanjutnya adalah menganalisis besarnya pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan tema penelitian ini telah dilakuka peneliti terdahulu. Antara lain penelitian Lian Arcynthia M (2012) yang berjudul 'Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk, Cabang Makassar' Dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Bank Bukopin, Tbk. Variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Kemudian penelitian Wirda Ayuningrum (2012) yang berjudul 'Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan di PT PP London, Sumatera Tbk, Medan'. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi sumber daya manusia memengaruhi kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Sulistiyani dan Rosidah (2009:223) menyatakan, kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan. Nursasongko (2012:23) menjelaskan kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut Veithzal Rivai (2008:23), kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:35), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gomez dalam Mustawan (2014:54) mengevaluasi indikator kinerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik diantaranya yaitu *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personnal qualities*. *Quality of work* berarti kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya dari karyawan itu sendiri. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. *Job knowledge*, pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. *Creativeness*, gagasan yang berasal dari pemikirannya sendiri, lalu dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. *Initiative*, semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi terhadap perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Simamora dalam Mangkunegara (2012:387) menjelaskan kinerja

dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi; (2) faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi; dan (3) faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*. Sedang manfaat penilaian kinerja bagi organisasi menurut Sulistyani dan Rosidah (2009:93) adalah penyesuaian kompensasi; perbaikan kinerja; kebutuhan latihan dan pengembangan, pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja; untuk kepentingan penelitian kepegawaian; dan membantu diagnosis terhadap kesalahan karyawan.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Hasibuan (2012:151) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Handoko (2008:79), disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007:365), kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Wahyudi (2009:367) banyak faktor yang dapat memengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin dalam organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada karyawan.

Sedangkan operasionalisasi dari disiplin kerja, berdasarkan indikator disiplin kerja dari Soejono (1997: 67), yaitu: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor. Disiplin kerja adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan bahwa fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik. Menurut Handoko (2008:134), terdapat tiga jenis pembinaan disiplin yaitu: disiplin preventif, disiplin korektif, disiplin progresif.

Kompetensi

Organisasi telah banyak berupaya membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Organisasi mendapatkan manfaat dari penggunaan kompetensi karena memberi mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas karyawan. Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancara kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan dan penugasan.

Pengertian kompetensi dan organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, diman adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale, 1975) dikutip oleh Sutrisno (2009:202). Secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Adapun pengertian tentang kompetensi menurut Peraturan Pemerintah No 101 Tahun 2000 dikutip oleh Sutrisno (2009:203) adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Boulter, Dalziel dan Hill (2003:367) masih dikutip Sutrisno (2009:203) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang sesuatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang dimuka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu.

Menurut Spencer yang dikutip Moehariono (2012:5), kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan criteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip Moehariono (2012:54), kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi. Bagi karyawan, kompetensi merupakan kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir. Kompetensi juga memberi kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan, dan penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier. Selain itu kompetensi juga bermfaat bagi penilaian kinerja yang lebih objektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas dan meningkatkan keterampilan dan *market ability* sebagai karyawan.

Bagi organisasi, kompetensi bisa berguna antara lain untuk pemetaan yang akurat dan objektif mengenai kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan, meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja, pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan, penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliabel dan konsisten, mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

Menurut Moehariono (2012:17), kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Antara lain

bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan; motivasi kerja yang tinggi; sikap, motif, dan nilai cara pandang; pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, *course*, panel dan lain-lain); keterampilan atau keahlian yang dimiliki; lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Menurut Hasibuan (2001:36) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Sedangkan menurut Pangabean (2002:45) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Mangkunegara (2002:37) mengemukakan insentif adalah bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Jenis-jenis insentif dalam perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan, dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian (2002:268), jenis-jenis insentif antara lain *piece work* yaitu teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi. Selain itu juga bonus yaitu insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Kemudian komisi yaitu bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan. Ada juga insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak. Berikutnya jenis kurva kematangan yaitu insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mangajar yang lebih besar dan sebagainya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y. Menurut (Singarimbun dan Effendi, 1995:5), penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sedangkan menurut Sani & Vivin (2013:180) *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antarvariabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara empat variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya menurut Faisal dalam (Sani dan Vivin, 2013:181).

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:12) yang

mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguakkan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya.

Penelitian ini dilakukan di CV Gavra Perkasa Gresik yang berlokasi di Jalan Raya Panceng KM 52 Wotan Panceng Gresik. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi mebel seperti meja, kursi, almari, dll.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan CV Gavra Perkasa Gresik yang berjumlah 100 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015:61). Sementara sampel yang diambil adalah seluruh karyawan CV Gavra Perkasa Gresik yang berjumlah 100 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar representatif (Sugiyono, 2015:61).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier 2 variabel independen atau lebih dengan satu variabel dependen (Priyatno, 2014:134). Sehingga persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana:

y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstanta)

b = Koefisien regresi atau angka arah

x = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu (disiplin, kompetensi, insentif).

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV Gavra Perkasa Gresik adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi mebel seperti meja, kursi, almari, vas, guci, dan masih banyak lagi. Perusahaan ini juga melayani pemesanan furniture ataupun hiasan rumah lainnya yang berbahan baku kayu. Pemilik CV Gavra Perkasa Gresik adalah orang Taiwan, dan dijalankan oleh Aris Mardiana sebagai direktur di perusahaan tersebut.

Jumlah responden adalah 100 orang yaitu seluruh karywan CV Gavra Perkasa Gresik dan setiap responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin diketahui laki-laki sebanyak 48 orang atau 48% dan perempuan 52 orang atau 52%. Berdasarkan usia, responden yang berusia dibawah 30 tahun berjumlah 6 orang atau 6%, berusia 31-40 tahun 18 orang atau 18%, berusia 41-50 tahun 43 orang atau 43%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui yang berpendidikan SD 8 orang atau 8%, berpendidikan SMP 28 orang atau 28%, berpendidikan SMA 41 orang atau 41%, berpendidikan S1 19 orang atau 19%, dan berpendidikan S2 4 orang atau 4%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara bersama-sama dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik digunakan pengujian secara parsial (uji t). Pengambilan keputusan diperoleh dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Hasil analisis regresi terlihat dalam tabel 1.

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.528	.200		2.641	.010
DisiplinKerja	.394	.050	.506	7.846	.000
Kompetensi	.203	.048	.267	4.203	.000
Insentif	.261	.057	.286	4.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana pada tabel 1 dapat dibuat persamaan regresi:

$$Y = 0,528 + 0,394(X_1) + 0.203(X_2) + 0.261(X_3)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompetensi

X₃ = Insentif

Berdasarkan persamaan yang diperoleh, dapat diketahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial sebagai berikut:

- ✓ Nilai t hitung untuk disiplin kerja sebesar 0,394 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.
- ✓ Nilai t hitung untuk kompetensi 0.203 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka kompetensi mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.
- ✓ Nilai t hitung untuk insentif sebesar 0.261 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka insentif mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data maka hipotesis disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik dinyatakan diterima.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh pada tabel 2.

Tabel 2
Hasil Analisis of Varians (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.967	3	3.989	79.177	.000 ^b
Residual	4.837	96	.050		
Total	16.804	99			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, DisiplinKerja

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 79,177 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 artinya bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik diterima.

Besarnya kontribusi pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.844 _a	.712	.703	.224	.712	79.177	3	96	.000
a. Predictors: (Constant), Insentif, Kompetensi, Disiplin Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Hasil penelitian, diolah

Hasil analisis data menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0.712 atau sebesar 71,2%. Artinya bahwa sebesar 71,2% prestasi belajar siswa dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompetensi dan insentif sedangkan sisanya sebesar 28,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil diskripsi kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik diketahui variabel kinerja karyawan dalam kategori baik, variabel disiplin kerja dalam kategori baik, variabel kompetensi dalam kategori baik, dan variabel insentif dalam kategori baik. Sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel kinerja, disiplin kerja, kompetensi dan insentif pada CV Gavra Perkasa Gresik semua dalam kategori sangat baik.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Dimana instrumen penilaian yang digunakan berdasarkan menurut Gomez dalam Mustawan (2014:15) yaitu indikator-indikator kinerja karyawan yang baik, terdiri dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki, kreatifitas, kemampuan bekerjasama dalam tim, bertanggungjawab, inisiatif, serta individu yang berkualitas. Sedangkan indikator-indikator disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu menurut Soejono (1997:67), ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, memiliki tanggungjawab yang tinggi, serta ketaatan terhadap aturan kantor. Apabila indikator-indikator diatas dapat dicapai karyawan CV Gavra Perkasa Gresik maka tingkat kedisiplinan setiap karyawan meningkat dan akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, begitu juga sebaliknya, apabila tingkat kedisiplinan karyawan menurun maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, dimana instrumen penilaian yang digunakan yaitu menurut Sarwoto (2010: 156) indikator insentif dapat dibagi menjadi tiga antara lain; insentif dalam bentuk uang, dalam bentuk jaminan kesehatan serta insentif non material. Peneliti telah melakukan analisis data dengan menggunakan uji hipotesis dan mendapatkan hasil kompetensi mempunyai pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat kompetensi karyawan sangat rendah maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uji hipotesis pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Peneliti telah melakukan analisis data mendapatkan hasil insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan CV Gavra Perkasa Gresik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Begitu pula

sebaliknya, apabila perusahaan menurunkan insentif terhadap karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan rumusan masalah yang ketiga yaitu; apakah ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Peneliti telah melakukan analisis data dan mendapatkan hasil disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan apabila ada perubahan secara simultan antara disiplin kerja, kompetensi, dan insentif maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

SIMPULAN

Kondisi variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, kompetensi, dan insentif pada CV Gavra Perkasa Gresik semua dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, apabila disiplin kerja karyawan meningkat maka akan berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik, begitu pula sebaliknya apabila tingkat kedisiplinan karyawan juga mengalami penurunan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Begitu pula sebaliknya, apabila tingkat kompetensi karyawan rendah maka dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Serta semakin tinggi insentif yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh signifikan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Begitu pula sebaliknya apabila insentif mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Disiplin kerja, kompetensi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan apabila ada perubahan secara simultan antara disiplin kerja, kompetensi, dan insentif maka akan berpengaruh terhadap kinerja CV Gavra Perkasa Gresik. Untuk semua hasil itu maka disarankan perlu diadakan evaluasi terkait peraturan perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan, pelatihan bagaimana bekerja dengan cara efektif dan efisien untuk meningkatkan kompetensi karyawan, serta pemberian reward/insentif baik materi maupun nonmaterial yang dapat menunjang kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistyani Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public)* Edisi 2 Publisher Graha Science.
- Boyatzir, Richard E. 2008. Copetencies In The 21st Century. *Journal Of Management Development*, Vol 27 No. 1 Pp 5-12 Q. Emerald Group.
- Dessler. 1984. *Manajemen Personal : Teknik Dan Konsep Modern*, Alih Bahasa Oleh Agus Dharma (Edisi Ketiga). Erlangga. Jakarta.
- Dimiyati Dan Mudjiono. 1994. *Belajar Dan Pembelajaran*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gupta, Badrial. 2012. *Key Issues In Organizational Communication*. Routledge. London.
- Handoko, T. Hani, H. 2008. *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Karyawan*. Edisi 1-2. Jakarta: Raja Grafindo
- Harvard Bussines Essential. 2006. *Performance Management: Measure And Improve The Effectiveness Of Your Employees*. Harvard Business School Publishing Cooperation. USA.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-17. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPK. Gunung Mulia. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja. Jakarta.

- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rothwell, William J & Kazanas H.C. 2003. *The Strategic Development Of Talent: A Framework For Using Talent To Support Your Organization Strategy*. Amhersts. HRP Press Inc.
- Ruky, Achmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) : Panduan Praktis Untuk Merancang Dan Meraih Kinerja Prima*. Jakarta : Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-24. Bumi Aksara. Jakarta.
- Soedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Gaya Kepemimpinan dan Meningkatkan Kinerja Untuk Meningkatkan Kesuksesan*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Human Resource Management*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.