

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KAB. LUWU

Hapid

Universitas Muhammadiyah Palopo

Email: hapid@umpalopo.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Luwu. Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, di mana pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 96 responden yang merupakan karyawan PDAM Kab. Luwu, dengan teknik sampling menggunakan metode full sampling. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen PDAM Kab. Luwu untuk lebih memperhatikan kebijakan insentif dan menegakkan disiplin kerja guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi oleh manajemen semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Pada masa kini persoalan manajemen tidak hanya terdapat pada bahan mentah atau bahan baku akan tetapi juga menyangkut perilaku karyawan atau sumber daya manusia. Seperti sumber daya lainnya, sumber daya manusia merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Sumber daya manusia merupakan asset bagi perusahaan yang apabila dimanage akan menghasilkan output kinerja bagi perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang belum mempunyai keahlian dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan apabila dilatih, diberikan pengalaman dan diberikan motivasi untuk berkembang maka akan menjadi asset yang sangat menguntungkan bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia adalah mengembangkan pegawai dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran individu maupun organisasi. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa Lompoc aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi: perencanaan sumber daya manusia, penerapan disiplin kerja, kompensasi dan tunjangan kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan karyawan dan buruh.

Disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011:13). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya apabila orang memikirkan tentang disiplin, yang terbayang adalah berupa hukuman berat, padahal hukuman hanya sebagian dari seluruh persoalan disiplin. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti : karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu ; berpakaian rapih, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagaimana mestinya seorang pegawai; karyawan mempergunakan alat-alat dan perlengkapan sesuai ketentuan, mereka bekerja penuh semangat dan bekerja sesuai dengan aturan yang ditetapkan perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan di atas akan terwujud kalau para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Penanaman disiplin ini tentunya perlu diterapkan oleh seorang pemimpin terhadap bawahannya untuk menciptakan kinerja atau kualitas kerja yang baik.

Selain faktor diatas, secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga kinerja karyawan semakin baik. Salah satu bentuk imbalan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah insentif. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) (Moeheriono, 2012 : 384).

Sedangkan menurut Rivai (2009:384) mengemukakan bahwa insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta penerapan disiplin dalam bekerja diharapkan proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi atau dengan kata lain kinerja karyawan semakin tinggi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menjelaskan bahwa betapa pentingnya peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam setiap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Faldian dkk (2013) dengan judul pengaruh insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan (Studi Empiris: Karyawan PT. Jamsostek Cabang Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian sejenis dilakukan oleh Mayangsari (2013) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di departemen penjualan PT. PUSRI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Dalam perkembangannya PDAM Kab. Luwu menjadikan sumber daya manusia sebagai tolak ukur dalam pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai cara dilakukan dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk menjadikan PDAM Kab. Luwu menjadi satu dari penyedia jasa yang paling terintegrasi, penjualan jarak jauh, pemasaran jarak jauh, retensi nasabah dan reaktivasi program, pameran dan peluncuran produk, termasuk juga outsourcing staf dan jasa rekrutmen untuk spektrum bisnis yang luas seperti bank, dan penyedia jasa keuangan, perusahaan asuransi, firma dan perusahaan eceran atau retail.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang akan digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, jadi ada variable independent dan variable dependen (Sugiyono, 2012). Penelitian ini dilakukan di PDAM Kab. Luwu yang akan dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2025. Populasi adalah keseluruhan sumber data yang diperlukan dalam suatu penelitian (Saryono, 2013). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah Karyawan PDAM Kab. Luwu yang terdiri dari unsur

pimpinan sampai dengan Cleaning Servis. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti (Hidayat, 2013). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan PDAM Kab. Luwu sebanyak 96 orang. Pengambilan sampel menggunakan *Full sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara keseluruhan. Untuk mendapatkan sampel yang langsung dilakukan pada unit sampling. Maka setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terpencil memperoleh peluang yang sama untuk menjadi sampel atau untuk mewakili populasinya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-5 tahun	49	51.04%
6-10 tahun	23	23.96,%
11-15 tahun	14	14,59%
16-20 tahun	4	4,17%
21-25 tahun	6	6,24%
Total	96	100%

Sumber: data primer, 2025

Uji Validitas

Cara menguji validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi product moment pearson correlation, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai r hitung $\geq r$ table maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai r hitung $\leq r$ table maka data tersebut tidak valid.

Table 2 Uji Validitas

NO	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Item X _{1.1}	.620	0.200	Valid
2.	Item X _{1.2}	.687	0.200	Valid
3.	Item X _{1.3}	.604	0.200	Valid
4.	Item X _{1.4}	.679	0.200	Valid
5.	Item X _{1.5}	.341	0.200	Valid
6.	Item X _{1.6}	.488	0.200	Valid
NO	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Item X _{2.1}	.643	0.200	Valid
2.	Item X _{2.2}	.701	0.200	Valid
3.	Item X _{2.3}	.545	0.200	Valid
4.	Item X _{2.4}	.500	0.200	Valid
5.	Item X _{2.5}	.585	0.200	Valid
6.	Item X _{2.6}	.663	0.200	Valid
NO	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Item Y ₁	.530	0.200	Valid
2.	Item Y ₂	.696	0.200	Valid
3.	Item Y ₃	.677	0.200	Valid
4.	Item Y ₄	.571	0.200	Valid
5.	Item Y ₅	.338	0.200	Valid

Sumber: data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 28 dapat dilihat ketiga variabel insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0.200 atau $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel insentif (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 28, Maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.209	3.528		4.877	<.001
	Insentif	-.002	.126	-.002	-.018	.986
	Disiplin Kerja	.875	.131	.647	6.687	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17,209 - 0,002X_1 + 0,875X_2 \text{ dimana :}$$

- 1) Koefisien regresi insentif (X_1) sebesar $-0,002$; jika insentif mengalami penambahan nilai sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami penurunan $0,002$ atau $0,2\%$.
- 2) Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar $0,875$; jika Disiplin Kerja mengalami penambahan nilai sebesar satu satuan maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar $0,875$ atau $87,5\%$.
- 3) Nilai konstanta (a) sebesar $17,209$; dimana jika insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) nilainya nol (0) maka Kinerja karyawan (Y) sebesar $17,209$ artinya tanpa ada insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2), Kinerja karyawan di PDAM Kab.Luwu tetap baik.

Standar eror sebesar $17,209$ artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar $17,209$ yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melihat tingkat signifikannya lebih besar ($0,986$) daripada ttabel ($-0,018$) dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja $0,875$.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independent* secara signifikan atau tidak. Apabila nilai $t \text{ hitung} \leq$ dari nilai $t \text{ tabel}$ didapat melalui $\text{sig.} \alpha = 0,05$ dengan $df = n-k-1$. $df = 96-3-1=92$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = $0,05$) hasil di peroleh untuk nilai $T_{\text{tabel}} = 1,662$ yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.209	3.528		4.877	<.001
	Insentif	-.002	.126	-.002	-.018	.986
	DisiplinKerja	.875	.131	.647	6.687	<.001

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Bahwa Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} (-0,018) < t_{tabel} (1,662)$ dengan nilai sigfikansi $0,986 > 0,05$; artinya. H_0 diterima, H_1 ditolak maka secara parsial insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} (6,687) > t_{tabel} (1,662)$ dengan nilai sigfikansi $0,001 < 0,05$; artinya. H_0 ditolak, H_2 diterima maka secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independen* yakni motivasi spiritual dan kecerdasan spiritual mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* atau kinerja religius.

Tabel 5
Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348.357	2	174.178	33.289	<.001 ^b
	Residual	486.601	93	5.232		
	Total	834.958	95			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Insentif

Sumber: data primer, 2025 (diolah)

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,289 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0. Dengan derajat kepercayaan sebesar 100 $F_{hitung} (33,289) > F_{tabel} (3,094)$; maka H_0 ditolak, H_3 diterima artinya secara simultan insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian maka $t_{hitung} (-0,018) < t_{tabel} (1,662)$ dengan nilai sigfikansi $0,986 > 0,05$; secara parsial insentif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Agustin (2011) menegaskan bahwa insentif yang mendorong seseorang melakukan aktivitas agar pekerjaannya dapat di selesaikan dengan baik.

Peneliti menyatakan bahwa di PDAM Kab. Luwu sebagian besar karyawan jika selalu diberikan insentif secara eksternal maka semakin menurun kinerja karyawan. Ini dikarenakan karyawan yang diberikan insentif merasa tertekan dan merasa digurui sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dimana $t_{hitung} (6,687) > t_{tabel} (1,662)$ dengan nilai sigfikansi $0,001 < 0,05$; secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh eka suhartini dan nur anisa, disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bebrapa dari hasil penelitian ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan (Suhartini & Anisa, 2017).

Hal ini membuktikan bahwasanya terdapat pengaruh yang signifikan atas disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Peningkatan disiplin kerja dapat menunjang peningkatan kinerja karyawan. Kegiatan yang dapat dilakukan untuk menunjang peningkatan disiplin kerja diantaranya dengan mengkondisikan karyawan agar mampu untuk jujur dan tidak melakukan kecurangan, dapat bekerjasama dan memiliki sifat terbuka, memahami dan bertanggung jawab atas apa yang diamanahkan kepada karyawan.

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Berpengaruh Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil Pengujian diman nila F_{hitung} sebesar 33,289 dengan tingkat signifikan sebesar 0,0. Dengan derajat kepercayaan sebesar 100 $F_{hitung} (33,289) > F_{tabel} (3,094)$; maka secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asep Somantri, 2016) insentif dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan sebesar 91,90% terhadap Kinerja karyawan di PT IPHA Laboratories. Namun apabila dilihat secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan PT IPHA Laboratories. Secara parsial, pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

- a. insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga insentif yang diterima karyawan, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.
- b. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila disiplin kerja karyawan baik, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan yang semakin baik pula.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kab. Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. W. dan F. D. Pranata, "Motivasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Pendaftaran Dan Informasi Penduduk Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bekasi Jawa Barat," *Semin. Nas. dan Call Pap. UNIBA*, pp. 81–93, 2014.
- Donnelly, Gibson dan Ivancevich. 1993. *Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga.
- E. Erdiansyah, "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv Patakan Palembang," *J. Ecoment Glob.*, vol. 1, no. 1, p. 93, 2016, doi: 10.35908/jeg.v1i1.88.

- Komaruddin, Ahmad. 1996. *Dasar-dasar Manajemen Investasi*. Jakarta: Renika Cipta.
- Kanvia Aan, Lestari Ayu Fitriana Wayan Ni, Abdullah Rifki Nurmaulana, 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Karyawan Pada BT Batik Trusmi*. Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Industri (EBI) Vol. 03, No. 01.
- K. Bariyah, “Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja,” *J. Ilmiah.Fakultas Kegur. dan Ilmu Pendidik.*, vol. 16, pp. 27–36, 1999.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Putra Pratama Aditthia, 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Intervening Pada PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Jawa Timur*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol 7 No. 1.
- Wicaksono Teguh, Gazali Muhammad, 2021. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 5, No. 1.