

PENGARUH KOMPETENSI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA SOPIR PT. SRIPUTRA SURABAYA

Sulistiyorini¹, *Dwi Songgo Panggayudi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Surabaya

*) dwisonggopanggayudi@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 10 Juli 2021

Revisi : 29 Juli 2021

Diterima : 10 Agustus 2021

Available online: 30 September 2021

Keywords: Competence, Incentives, Work Discipline, Regression

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

Human Resources participate very much in developing the employee potential for the company benefit. The achievement of company success can be done by increasing the employee performance through work discipline. The following research aims to determine the effect of competence and provision of incentives on the driver work discipline of PT. Sriputra Surabaya. This research used a quantitative approach and analysis method with multiple linear regressions. The data collection technique used was a questionnaire with a sample of 50 drivers. The results of the research showed that the variables of competence and incentive provision simultaneously and significantly influence the variable of work discipline with the results of F- test obtained $F_{count} 31,890 > F_{table}$ of 3.20 with a significance value of 0,000. While partially the variable of competence has a significant effect on the variable of work discipline due to the significance value of $0,004 > 0,05$ or or smaller than 5%. The variable of incentive provision partially influences significantly on the variable of work discipline due to a significance value of $0,002 > 0,05$ or or smaller than 5%. Both competence and incentive provision influence about 57.6% against work discipline while the remaining of 42.4% is influenced by other variables not studied in this resaerch.

Sumber Daya Manusia sangat berperan serta dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Pencapaian keberhasilan perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin kerja pengemudi PT. Sriputra Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis dengan regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sampel sebanyak 50 pengemudi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja dengan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} 31,890 > F_{tabel} 3,20$ dengan nilai signifikansi 0,000. Sedangkan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,004 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%. Variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja karena nilai signifikansi $0,002 > 0,05$ atau lebih kecil dari 5%. Baik kompetensi maupun pemberian insentif berpengaruh sebesar 57,6% terhadap disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang memiliki peran penting dalam

rangka mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2016: 11), sumber daya manusia merupakan aset maupun harta yang dikatakan paling berharga sebagai penentu

keberhasilan kegiatan kerja dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai andil dalam mengembangkan potensi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Beberapa potensi karyawan dapat berupa kedisiplinan, motivasi, semangat kerja, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam kegiatan operasional sehari-hari maka keberadaan para sopir yang selalu siap *stand by* setiap saat menjadi sangat penting. Para sopir inilah yang menjadi ujung tombak operasional kerja dari PT. Sriputra Surabaya selama ini. Namun, menghadapi dinamika dan intensitas pekerjaan yang begitu tinggi, jumlah rit dari sopir di PT. Sriputra Surabaya dalam kurun waktu 2 tahun terakhir mengalami penurunan. Hal ini tentu berdampak pada kegiatan dan kelancaran dari perusahaan dan disebabkan oleh banyak hal seperti kompetensi, pemberian insentif dan disiplin kerja sopir.

Menurut Astriyani (2019), kompetensi dapat dikatakan sebagai karakteristik seseorang dengan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Bagi karyawan, kompetensi merupakan kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karir.

Salah satu cara untuk meningkatkan potensi dari karyawan dalam perusahaan adalah dengan memberikan kompensasi berupa pemberian insentif. Menurut Elmi (2018: 86), insentif merupakan pemberian tambahan-tambahan gaji yang bisa diatas maupun diluar gaji pokok dengan berbagai program di dalamnya yang disesuaikan dengan produktivitas, peningkatan penjualan, keuntungan-keuntungan lain atau keberhasilan dari hasil usaha untuk mengurangi biaya-biaya operasional. Menurut Astriyani (2019), 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.

Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan yang baik ditunjang dengan pemberian insentif dari perusahaan yang memadai, tentu perusahaan menginginkan hasil yang terbaik dari karyawan untuk mendukung kelancaran tujuan perusahaan. Disiplin kerja

menjadi hal yang harus dimiliki oleh karyawan ketika perusahaan telah memenuhi segala kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 86), disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan yang bersedia dan rela bekerja dengan mematuhi segala norma dan aturan perusahaan.

Dengan mengetahui Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir, manajemen akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2016: 86), disiplin kerja menjadi cerminan dari karyawan yang bersedia dan rela bekerja dengan mematuhi segala norma dan aturan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat direalisasikan dengan baik melalui disiplin karyawan yang baik, namun jika disiplin kerja karyawan kurang baik, maka akan menghalangi dan menghambat tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Hasibuan (2019:118), kedisiplinan menjadi kunci suatu perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan. Disiplin menjadi fungsi yang penting dalam sebuah perusahaan dengan semakin baik kedisiplinan, akan membuat semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan disiplin kerja manajemen membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam, yang mana diutarakan Mangkunegara (2015: 129-130) sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin mempunyai tanggung jawab membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada

dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Hartatik (2014: 190) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

b. Disiplin kelompok

Organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

c. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-dapat dicegah.

d. Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang

berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela

d. Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Amalia dan Adman (2017) yang dapat dijadikan variabel penelitian pada penelitian ini, adalah:

1) Frekuensi kehadiran

Kehadiran karyawan dapat ditunjukkan dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2) Tingkat kewaspadaan

Kewaspadaan dapat ditunjukkan dari karyawan yang bekerja dengan hati-hati, menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik.

3) Ketaatan pada standar kerja

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Ketaatan peraturan kerja

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

5) Etika kerja

Peraturan kerja meliputi peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Pemberian Insentif

a. Pengertian Pemberian Insentif

Menurut Moehariono (2012: 259) insentif adalah bentuk apresiasi atau penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang dapat berupa imbalan atas prestasi kerja yang berhasil dicapai. Menurut Hasibuan (2019:118), mengartikan insentif sebagai balas jasa tambahan yang diberikan kepada karyawan terpilih atas prestasi kerjanya yang melebihi dari standar yang

ditentukan. Insentif dapat menjadi alat yang mendukung prinsip-prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan atau balas jasa yang sengaja diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Bentuk-Bentuk Insentif

Menurut Wibowo (2016: 355) beberapa bentuk dalam memberikan insentif dapat dibedakan yaitu sebagai berikut :

- 1) *Piecework*
Merupakan pembayaran yang diukur menurut banyaknya jumlah atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) *Production bonuse*
Bonus produksi merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) *Commissions*
Komisi merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan dan akhirnya memberikan insentif atas keuntungan tersebut kepada karyawan.
- 4) *Maturity curves*
Merupakan pembayaran berdasarkan kinerja rangking menjadi *marginal, below average, average, good, outstanding*.
- 5) *Merit raises*
Merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah kinerja karyawan dievaluasi.
- 6) *Pay-for-knowledge / Pay-for-skills*
Merupakan kompensasi karena kemampuan dalam menciptakan sebuah inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives*
Merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives*
Merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan atas keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) *International incentives*
Diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri.

c. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Nurani (2015), indikator insentif adalah sebagai berikut:

- 1) Bonus
Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- 2) Komisi
Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
- 3) *Reward*
- 4) *Reward* merupakan salah satu bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial.

Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Mitrani dalam Busro (2018: 25) mengemukakan bahwa kompetensi adalah perilaku karyawan dalam menghadapi keadaan dan tugas pekerjaan sebagai bagian ada pada diri karyawan.

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

b. Manfaat Kompetensi

Ruky dalam Sutrisno (2016:208-209) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin sering digunakan dan telah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar untuk berbagai keadaan dan alasan, yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan

- keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia
- 2) Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari
 - 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadi organisasi ramping mengharuskan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal
 - 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan ditampilkan seorang karyawan.
 - 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
 - 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

c. Indikator Kompetensi

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam Wibowo (2016: 273) yaitu sebagai berikut:

- a. Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif

mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

- b. Sifat, adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- d. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang dipergunakan dalam pekerjaan.
- e. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka disusunlah hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja sopir PT. Sriputra Surabaya.
- H₂ : Pemberian insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja sopir PT. Sriputra Surabaya.
- H₃ : Kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja sopir PT. Sriputra Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme yang mana penelitian ini melihat sebuah realita atau gejala atau bahkan fenomena yang dapat diklasifikasikan, kongkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (*Causal Comparative*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin kerja sopir PT. Sriputra, Surabaya.

Sesuai klasifikasi data menurut sumbernya, peneliti menggunakan data sekunder dan data primer. Teknik sampling yang akan digunakan peneliti adalah teknik sampel jenuh (*Sampling Jenuh*). Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *computerize* dengan program pengolahan data SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 16.0. Selanjutnya data akan dikelola menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi (X_1) dan Pemberian Insentif (X_2) terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Gambaran Umum Objek Penelitian

Responden yang sudah mengisi kuesioner diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan pangkat.

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 50 responden.

Karakteristik responden berdasarkan usia responden yaitu 25-35 tahun 6% sebanyak 3 responden, usia 35-45 tahun 50% sebanyak 25 responden, dan usia <45 tahun 44% sebanyak 22 responden. Hasil ini dapat disimpulkan pada rentang usia 35-45 tahun merupakan usia yang matang atau dapat dikategorikan sebagai usia dimana seorang sopir bekerja dengan segudang pengalaman.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir karyawan khususnya sopir di PT. Sriputra Surabaya yaitu SMA sebanyak 50 responden. Hasil ini dapat disimpulkan jika seorang sopir tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang begitu tinggi.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dari karyawan di PT. Sriputra Surabaya adalah 1-5 tahun 10% sebanyak 5 responden, 6-10 tahun 48% sebanyak 24 responden dan >10 tahun 42% sebanyak 21 responden

Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Data

No	Indikator	Validitas r hitung	r tabel (0,2787) < r hitung
1	X1.1	0,694	Valid
2	X1.2	0,652	Valid
3	X1.3	0,506	Valid
4	X1.4	0,583	Valid
5	X1.5	0,584	Valid
6	X1.6	0,693	Valid
7	X1.7	0,743	Valid
8	X1.8	0,702	Valid
9	X1.9	0,661	Valid
10	X1.10	0,546	Valid
11.	X2.1	0,594	Valid
12.	X2.2	0,694	Valid
13.	X2.3	0,640	Valid
14.	X2.4	0,601	Valid
15.	X2.5	0,678	Valid
16.	X2.6	0,727	Valid
17.	Y1.1	0,625	Valid
18.	Y1.2	0,637	Valid
19.	Y1.3	0,803	Valid
20.	Y1.4	0,491	Valid
21.	Y1.5	0,811	Valid
22.	Y1.6	0,786	Valid
23.	Y1.7	0,720	Valid
24.	Y1.8	0,740	Valid
25.	Y1.9	0,763	Valid
26.	Y1.10	0,671	Valid

Output Data SPSS 2020

Dari hasil uji validitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kompetensi, pemberian insentif dan Disiplin Kerja dikatakan valid semua karena r tabel < r hitung, dimana tingkat signifikansi 5% (0.05).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Ket
Kompetensi (X_1)	0,837	0,6	Reliabel
Pemberian Insentif	0,737	0,6	Reliabel

(X2)			
Disiplin Kerja (Y)	0,888	0,6	Reliabel

Sumber : Output SPSS (2020)

Dari hasil data diatas ketiga variabel dinyatakan reliabel karena *Cronbach's Alpha*> dari Minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,6.

Uji Analisis Data

a. Persamaan regresi linier berganda

Tabel 3 Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstand. Coeff		Stand. Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.381	.491		.776	.442
Kompetensi (X1)	.456	.149	.395	3.054	.004
Pemberian Insentif (X2)	.463	.138	.433	3.346	.002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = 0,381 + 0,395 X1 + 0,433 X2$$

Interpretasi dari model diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,381 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas = 0 maka variabel terikat sebesar 0,381.
- Nilai koefisien kompetensi(b) sebesar 0,395 menunjukkan bahwa jika nilai kompetensinaik, maka akan menaikkan disiplin kerja sebesar 0,395 dengan asumsi variabel bebas lainkonstan.
- Nilai koefisien pemberian insentif (b) sebesar 0,433 menunjukkan bahwa jika nilai pemberian insentif naik, maka akan menaikkan disiplin kerjasebesar 0,433dengan asumsi variabel bebas lainkonstan.

b. Koefisien korelasi dan determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	.759 ^a	2	.576	.558	.34417

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : Output SPSS (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,759, hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dan pemberian insentif sehingga jika kompetensi dan pemberian insentif baik maka disiplin kerja dapat maksimal, begitu pulasebaliknya. Nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,576, artinya variabel bebas kompetensi dan pemberian insentif mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 57,6% yang termasuk dalam kategori kuat dan sisanya 42,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji T

Nilai signifikan 0,004 < 0,05. Selain itu, didapatkan t hitung 3,054 > t tabel 2.01174 sehingga t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi (X1) terhadap disiplin kerja (Y).

Didapatkan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Selain itu, didapatkan t hitung 3,346 > t tabel 2.01174 sehingga t hitung > t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pemberian intensif (X2) terhadap disiplin kerja (Y).

Uji F

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.555	2	3.777	31.890	.000 ^a
Residual	5.567	47	.118		
Total	13.122	49			

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Output SPSS (2020)

Dari tabel diatas didapatkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 yang berarti Kompetensi (X1) dan Pemberian Intensif (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja (Y). Didapatkan F hitung 31,890

> F tabel 3,20 Sehingga F hitung > F Tabel sehingga Kompetensi dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Sopir.

Dari hasil diatas kita dapat menyimpulkan hasil temuan penelitian untuk membuktikan hipotesis yakni sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Temuan Penelitian

No	Uraian	Temuan	Hasil
1	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap disiplin kerja	0,395 Sig 0,004	Diterima
2	Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pemberian insentif terhadap disiplin kerja	0,433 Sig 0,002	Diterima
3	Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kompetensidan pemberian insentif secara simultan terhadap disiplin kerja	0,576 Sig 0.000	Diterima

Sumber : Output SPSS (2020)

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kompetensiterhadap disiplin kerja. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung 3,054 > t tabel 2.01174 dengan signifikan 0,004 <0,05 artinya variabel kompetensiberpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Berdasarkan karakteristik responden semua responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia responden yang mendominasi di rentang usia 35-40 tahun sebesar 50% dengan pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 48% menanggapi keseluruhan dari indikator variabel kompetensi. Artinya, semua karyawan berjenis laki-laki dengan usia dewasa yang sudah matang dengan pendidikan terakhir SMA.

Berdasarkan hasil statistik diatas, maka kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Alam (2019) yang menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, jika kompetensi karyawan terhadap perusahaan semakin baik, maka disiplin kerja karyawan

akan semakin baik pula, sebaliknya jika kompetensi karyawan menurun, maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin turun.

Dari penjelasan diatas dapat kita ketahui bahwa Kompetensi di PT. Sriputra Surabaya dari hasil penelitian ini sangatlah diperlukan dikarenakan Kompetensi dapat meningkatkan disiplin kerja dari sopir dalam melakukan proses pengiriman barang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian intensif secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil tersebut dibuktikan dengan t hitung 3,346 > t tabel 2.01174 dengan signifikan 0,002 < 0,05, artinya bahwa pemberian insentifberpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Semakin ditingkatkannya pemberian insentif, maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan karakteristik responden semua responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia responden yang mendominasi di rentang usia 35-40 tahun sebesar 50% dengan pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja 6-10 tahun sebesar 48% menanggapi keseluruhan dari indikator variabel pemberian insentif. Artinya, semua karyawan berjenis laki-laki dengan usia dewasa yang sudah matang dengan pendidikan terakhir SMA.

Berdasarkan hasil statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik perusahaan dalam menerapkan pemberian insentif, maka akan semakin pula disiplin kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Firdaus (2017), yang menyebutkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pemberian insentif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui disiplin kerja karena pemberian insentif dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh oleh karyawan.

Dalam hal ini pemberian insentif secara langsung berdampak pada disiplin kerja sopir. Indikator-indikator pemberian insentif seperti bonus, komisi dan *reward* sangat berperan dalam proses pengiriman barang karena tanpa pemberian insentif yang baik oleh perusahaan maka proses pengiriman barang yang dilakukan oleh sopir akan kurang maksimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi danPemberian Insentif secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Sopir dibuktikan dengan F hitung $31,890 > F$ tabel $3,20$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya Kompetensi dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Sopir. Hasil Penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa semua variable bebas (Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja) secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

Diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar $0,576$, artinya variabel bebas kompetensi dan pemberian insentif mempengaruhi variabel kinerja penyidik sebesar $57,6\%$ dan sisanya $42,4\%$ dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kompetensi dan Pemberian Insentif jika dikembangkan bersama sama dapat mempengaruhi Disiplin Kerja, artinya jika kompetensi dan pemberian insentif bersama-sama ditingkatkan maka disiplin kerja juga akan meningkat. Dari penjelasan tersebut berarti bahwa Kompetensi dan Pemberian Insentif di PT. Sriputra Surabaya jika ditingkatkan secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatnya Disiplin Kerja dari sopir

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka untuk menjawab rumusan masalah maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

- Kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Sopir di PT. Sriputra Surabaya. Hal tersebut dapat diartikan jika Kompetensi ditingkatkan lebih baik lagi, maka Disiplin Kerja sopir juga akan meningkat.
- Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Sopir di PT. Sriputra Surabaya. Hal tersebut dapat diartikan jika Pemberian Insentif meningkat, maka Disiplin Kerja sopir juga akan semakin meningkat.
- Kompetensi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sopir di

PT. Sriputra Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa, semakin ditingkatkannya kompetensi dan insentif pada karyawan, maka disiplin kerja akan semakin meningkat.

Saran

Dari simpulan diatas maka ada beberapa saran yang dapat diambil dan dijadikan sebuah pertimbangan bagi PT. Sriputra Surabaya mengenai Kompetensi dan Pemberian Insentif, diantaranya:

- Peneliti menyarankan agar Kompetensi yang sedang dijalankan di PT. Sriputra Surabaya tetap ditingkatkan terutama dalam hal proses pengiriman barang. Proses pengiriman barang harus didukung dengan sopir yang sudah berpengalaman dan berkendara dengan baik di jalan raya sehingga proses pengiriman tetap berjalan dengan baik, selamat dan sampai ke tujuan. Selain itu, perusahaan hendaknya melakukan kontrol dan evaluasi atas kompetensi karyawan melalui aspek kinerja seperti jumlah target pengiriman, waktu pengiriman, penggunaan sarana dan prasarana kerja.
- Untuk Pemberian Insentif meski sudah disesuaikan dengan kebijakan perusahaan, peneliti menyarankan agar pimpinan dari PT. Sriputra Surabaya memberikan pemberian insentif secara adil dan merata kepada semua sopir di PT. Sriputra Surabaya. Meski, begitu PT. Sriputra Surabaya hendaknya mengadakan evaluasi atas disiplin kerja dari para sopir setiap bulannya. Hal ini dimaksudkan untuk pemberian insentif kepada sopir agar lebih jelas dan adil sehingga akan lebih memacu para sopir dalam meningkatkan disiplin kerja.
- Untuk meningkatkan disiplin kerja, sesuai dengan hasil penelitian maka PT. Sriputra Surabaya perlu mengadakan evaluasi terkait Kompetensi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama. Seperti halnya, perusahaan mengadakan evaluasi secara rutin atas kompetensi karyawan dalam bekerja setiap bulannya. Setelahnya, perusahaan dapat memilah mana karyawan yang sepatutnya mendapatkan insentif atas hasil kerjanya.
- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda mengenai

pengaruhnya terhadap kinerja karyawan selain E-Manajemen Penyidikan dan Kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Syamsu., Tamsah, Hasmin., & Ilyas, Gunawan Bata. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *Jurnal Mirai Management* Vol.4 No.1
- Amalia, Rizca dan Adman. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bandung. *Jurnal Manajerial* Hal-174
- Astriyani, Diah Vivi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis* Vol. 2 No. 3
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PRENADAMEDIA GROUP
- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Firdaus, Arif. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon* Vol.4 No.1
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Lufitasari, E., Mochklas, M. & Soelistya, D. (2020). Employee Performance PT. Millenium Pharmacon International Tbk: Quality Of Human Resources (HR) And Information Systems Of Millenium Pharmacon International (SIMPI). *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 4(3):256-264
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mochklas, M., & Wibowo, T.S. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Membangun Organisasi*. Surabaya: TS. Publisher
- Moehiono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurani. 2015. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Penjualan CV. Logam Indonesia Di Tulungagung. *Jurnal Benefit* Vol. 2 No. 1
- Saifudin, A.B., Fatihudin, D., & Mochklas, M. (2020). [Dampak Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Perusahaan Logistik](#). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(6): 509-524
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama
- Soelistya, D., Suharyanto, A., Desembrianita, E., & Mochklas, M. (2021). Performance Of Employees In The Procurement Department Of PT. Petrokimia: Work Effectiveness, Job Satisfaction. *International Journal of Economics, Business, and Accounting Research*, 5(1):54-62
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo, T.S., & Mochklas, M. (2020). Urgency of Organizational Citizenship Behavior Towards Performance Of Nurses Of Type-C Hospitals In Surabaya, *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(2): 4534- 4538
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada