

DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

# Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan

### Irma Hariyanti Siregar

Politeknik Ganesha Medan irmapolgan@gmail.com

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan secara bersama-sama maupun parsial sehingga dapat dilakukan analisa dan evaluasi untuk mengambil langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode total sampling yakni seluruh karyawan sebanyak 36 orang. Pengujian Hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji secara simultan (uji F) dan uji secara parsial (uji t). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari keempat variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi) bahwa insentif secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung > t tabel (2,742 > 2,03913) nilai sig.t < dari  $\alpha$  5 % (0,010 < 0,05). Disiplin secara langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung < t tabel (1,367 < 2,03913) nilai sig.t > dari  $\alpha$  5 % (0,181 > 0,05). Pengawasan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung < t tabel (-1,189 < 2,03913) nilai sig.t > dari  $\alpha$  5 % (0,244 > 0,05). Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung > t tabel (4,123 > 2,03913) nilai sig.t < dari  $\alpha$  5 % (0,000 < 0,05). Insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai F hitung > F tabel (14,891 > 2,90) nilai sig. F < dari 5 % (0,000 < 0,05)

Kata Kunci

Insentif, Disiplin, Pengawasan, Motivasi, Kinerja, Regresi Linier Berganda

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas dan kemampuan ini akan dapat tercapai apabila dilakukan pengembangan sumber daya manusia yang efektif, efisien dan terus menerus. Apabila sumber daya manusia dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manuasia menurut Mangkunegara (2005:13-14): (Mangkunegara, 2012) antara lain adalah kemampuan, motivasi, efejtifitas dan efisiensi, wewenang, otoritas, disiplin dan inisiatif.

Pemberian insentif adalah salah satu cara yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dengan memberikan penghargaan berupa



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

insentif dapat memotivasi semangat sumber daya manusia dalam bekerja dan terus memperbaiki prestasi kerja untuk mencapai target- target tertentu yang telah ditetapka oleh organisasi. Di Politeknik Ganesha Medan sistem insentif sudah diterapkan dimana karyawan yang berkinerja baik dan dapat melaksanakan tugas sesuai rencana akan mendapatkan insentif. Contohnya dalam pelaksanaan kegiatan seminar dan PMB akan dibentuk kepanitiaan, keberhasilan kegiatan ini akan mempengaruhi jumlah insentif yang akan diperoleh. Dalam penelitian ini akan meneliti tentang manfaat penerapan sistem pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa insentif mampu meningkatkan kinerja karyawan: (Haedar, Ikbal, & Gunair, 2015)

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mantaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik akan dapat menyebabkan tercapainya tujuan organisasi dan sebaliknya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Di Politeknik Ganesha Medan berlaku jam kerja antara jam 08.00 wib sampai 22.00. Karyawan dibagi dalam 2 shift. Shift 1 akan melayani mahasiswa Reguler (pagi) dan shift 2 akan melayani mahasiswa Karyawan (malam). Bagi karyawan berlaku absen finger jam masuk dan jam keluar. Keterlambatan akan diberikan sanksi pemotongan uang transport dan ketepatan akan mendapatkan reward. Sejauh mana sistem ini akan memberi dampak bagi kinerja karyawan di Politeknik Ganesha Medan. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa disiplin mampu meningkatkan kinerja karyawan: (Harlie, 2011)

Pengawasan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya untuk menjaga agar pekerjaan dilakukan sesuai dengan yang telah direncanakan. Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Di Politeknik Ganesha Medan Pengawasan dilakukan langsung oleh pimpinan masing-masing bidang yaitu Pembantu Direktur 1, 2 dan 3. Namun apabila pimpinan masing-masing bidang harus meninggalkan kampus karena tugas diluar maka seringkali tugas pengawasan ini tidak didelegasikan kepada bawahan langsung/staff. Hal ini menjadi salah satu hal yang akan diteliti. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa pengawasan mampu meningkatkan kinerja karyawan: (Prasetiawati, 2015)

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memotivasi karyawan. Motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuann- tujuannya. Motivasi menurut Azwar merupakan sebuah rangsangan atau dorongan yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok masyarakat yang ingin bekerjasama secara maksimal dalam melakukan sesuatu yang sudah direncanakan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditetapkan. Di Politeknik Ganesha Medan, pimpinan terutama Direktur selalu memberikan motivasi bagi karyawan dalam setiap kesempatan baik itu pada kegiatan formil dan informil. Pernah juga menghadirkan motivator dari luar pada tahun 2014 untuk meningkatkan wawasan berfikir dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan: (Suddin & Sudarman, 2010)

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan memberikan insentif, peningkatan disiplin,



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

melakukan pengawasan dan memotivasi adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil, dapat menyelesaikan tugas sesuai waktu dan kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan, dengan sasaran yang akan dicapai adalah karyawan Politeknik Ganesha Medan.

### II. LANDASAN TEORI

### 2.1. Insentif

Ada tiga jenis insentif menurut L. Gaol. (2014, 650-651): (L, 2014), yaitu *financial incentive, non-financial incentive*, dan *social incentive*: Ketiga jenis insentif ini diterapkan di Politeknik Ganesha Medan.

### 2.2. Disiplin

Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Ketika suatu aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai dengan tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Terdapat beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi (Rivai, 2004): (Rivai, 2004) yaitu:

- 1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- 2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan jabatan.
- 3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan dan pemberhentian, pemecatan.

### 2.3. Pengawasan

Maksud tujuan pengawasan menurut Situmorang dan Juhir (2001:22) : (Situmorang & Juhir, 1998) adalah untuk:

- 1. Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
- 2. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan yang baru.
- 3. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah direncanakan.
- 4. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentuka dalam *planning* atau tidak.
- 5. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam *planning*, yaitu standard.

Teknik-teknik pengawasan menurut Sondang Siagian (2008:139-140) "pada dasarnya dilaksanakan oleh administrasi dan manajemen dengan mempergunakan dua teknik yaitu pengawasan langsung (*direct control*) dan pengawasan tidak langsung (*indirect control*)".

#### 2.4. Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi : pencapaian penyelesaian tugas yang berhasil berdasarkan pada tujuan dan sasaran, penghargaan terhadap pencapaian tugas dan sasaran yang telah ditetapkan, Sifat dan ruang lingkup pekerjaan



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

itu sendiri, adanya peningkatan, adanya tanggung jawab, Adanya administrasi dan manajemen serta kebijaksanaan pemerintah, supervise, hubungan antar perseorangan, kondisi kerja, gaji, status, Keamanan kerja. (Muchdarsyah Sinungan, 2005:140). : (Sinungan, 2005)

### 2.5. Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006:206): (Robbins, 2006) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

### 2.6. Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 3. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
- 5. Insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

#### III. METODOLOGI PENELITIAN

Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang adalah wawancara langsung kepada karyawan, mengajukan daftar pertanyaan (kuisioner) yang diberikan langsung kepada karyawan dan studi dokumentasi yang dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari data yang diperoleh dari bagian personalia.

Sebelum kuisioner diberikan kepada responden yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus diuji validitas dan reabilitas dilakukan pada 36 orang yang dijadikan responden dalam penelitian, selanjutnya dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedasitas.

Teknik analisis data untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*Multiple Regression Analysis*) untuk menguji variabel bebas (insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja), Uji F dan Uji t.

#### IV. HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Sebelum kuisioner yang digunakan sebagai alat ukur untuk menangkap data dalam penelitian, lebih dahulu dilakukan uji coba pada responden yang akan digunakan sebagai sampel penelitian. Dari hasil pengujian validitas Instrumen Variabel Insentif  $(X_1)$ , disiplin  $(X_2)$ , pengawasan  $(X_3)$ , motivasi  $(X_4)$ , Kinerja (Y) seluruhnya adalah valid.

#### Uji reliabilitas

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas, dengan taraf signifikan 5 % dan n sebanyak 36 orang maka dapat dikatakan koefisien sebagai berikut :



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
X1	0,759	Reliabel
X2	0,810	Reliabel
X3	0,803	Reliabel
X4	0,837	Reliabel
Y	0,769	Reliabel

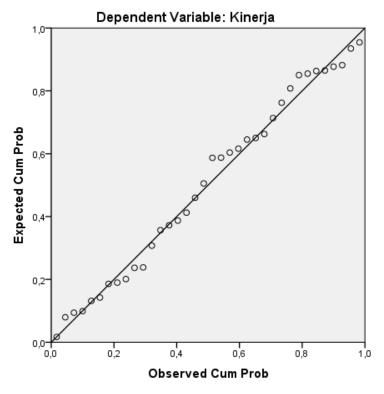
Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan nilai reliabilitas instrumen ternyata hasilnya cukup meyakinkan dimana nilai koefisien alpha lebih besar dari r tabel (0,329) artinya bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

Uji normlitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki risidual yang terdistribusi secara normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Uji Normalitas Plot

Pada Uji Normalitas (Uji Kolmogorov - Smimov) diperoleh hasil sebagai berikut :



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Redidual
N		36
Normal Parameters a.b	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,73583288
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,081
	Negative	-,092
Kolmogrov-Smirnov Z		,553
Assymp. Sig. (2-tailed)		,920

- a. Test Distrbution is Normal
- b. Calculated on Data

#### Hipotesisnya adalah

Ho : data berdistribusi normal, jika probabilitasnya (nilai sig) > 0,005 Ha : data tidak berdistribusi normal, jika probabilitasnya (nilai sig) < 0,005

## Keputusan:

Pada tabel diatas nilai sig adalah 0,920 lebih besar dari 0,05 (0,920 > 0,05) sehingga Ho diterima yang berarti data residual berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah ada korelasi yang erat antar variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan Multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif sehingga akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas didalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardzed Coefficients	t	Sig.	Collinea Statist	•
	В	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,100	4,863		,843	,406		
Insentif	,455	,166	,366	2,742	,010	,620	1,613
Disiplin	,195 ,143		,204	1,367	,181	,495	2,018
				-			
Pengawasan	-,195	,164	-,205	1,189	,244	,370	2,702
Motivasi	,522	,127	,601	4,123	,000	,520	1,925

a. Dependent Variable : Kinerja



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

Dari tabel dapat dilihat bahwa:

- 1. Nilai Tolerance variabel insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi lebih besar dari > 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.
- 2. Nilai VIF variabel insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi lebih kecil dari < 10.0 artinya tidak terjadi multikolinearitas.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak mengganggu hasil regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model yang baik apabila didalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardzed Coefficients	t	Sig.
	В	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,423	2,610		,162	,872
Insentif	,090	,089	,213	1,007	,322
Disiplin	,103	,077	-,317	-1,340	,190
Pengawasan	,002	,088	,005	,019	,985
Motivasi	,104	,068	,354	1,532	,136

a. Dependent Variable: RES1

#### Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 maka terjadi Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. variabel insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi lebih besar > 0,05 yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis SPSS didapatkan output dan dapat disimpulkan sebagai berikut :



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

### **Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier**

#### Coefficients<sup>a</sup>

	Collicions								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardzed Coefficients	t	Sig.			
		В	Std. Error	Beta		)			
1	(Constant)	4,100	4,863		,843	,406			
	Insentif	,455	,166	,366	2,742	,010			
	Disiplin	,195	,143	,204	1,367	,181			
	Pengawasan	-,195	,164	-205	-1,189	,244			
	Motivasi	,522	,127	,601	4,123	,000			

a. Dependent Variable: Kinerja

**Model Summary** 

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,811ª	,658	,614	168,457

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif, Disiplin, Pengawasan Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 4,100 + 0,455 X_1 + 0,195 X_2 + (-0,195 X_3) + 0,522 X_4 + e$ 

- a. Nilai konstanta sebesar 4,100 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 4,100.
- b. Besarnya koefisian regresi  $\beta_1$  adalah 0,455, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel insentif maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,455.
- c. Besarnya koefisian regresi β<sub>2</sub> adalah 0,195, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,195.
- d. Besarnya koefisian regresi β<sub>3</sub> adalah -0,195, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel pengawasan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,195.
- e. Besarnya koefisian regresi β<sub>4</sub> adalah 0,522, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,522.
- f. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,811, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel insentif, disiplin, pengawasan, motivasi dan kinerja karyawan sebesar 0,811.
- g. Besarnya nilai koefisien adjusted determinasi (R²) adalah 0,614, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel variabel insentif, disiplin, pengawasan, motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,614 atau (61,4 %) dan sisanya sebesar 0,386 atau 38,6 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

#### Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Untuk melakukan pengujian hipotesis pertama, maka digunakan uji F. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel insentif  $(X_1)$ , disiplin  $(X_2)$ , pengawasan  $(X_3)$ , motivasi  $(X_4)$ , secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji F/Analisis Of Varians

# **ANOVA**<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	169,029	4	42,257	14,891	,000 <sup>b</sup>
	Residual	87,971	31	2,838		
	Total	257,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif, Disiplin, Pengawasan

#### Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k : n-k) = F (4 : 36-4) = F (4 : 32) = 2,90$$

 $H_0$ : tidak terdapat pengaruh insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja  $H_a$ : terdapat pengaruh insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis seperti tampak pada tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,891 dengan tingkat Sig. F sebesar 0,000. Nilai F hitung tersebut lebih besar dari F tabel sebesar 2,90 dan nilai Sig F lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima yang berarti bahwa ada pengaruh insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi secara simultan (bersama-sama).

### Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Dalam melakukan pengujian hipotesis kedua ini, digunakan uji t. Uji ini dimaksudkan untuk menguji keberartian regresi secara parsial yaitu untuk mengetahui pengaruh secara sendiri-sendiri variabel insentif  $(X_1)$ , disiplin  $(X_2)$ , pengawasan  $(X_3)$ , motivasi  $(X_4)$  terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

# Tabel 7. Hasil Uji t

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardzed Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,100 4,863			,843	,406
	Insentif	,455	,166	,366	2,742	,010
	Disiplin	,195	,143	,204	1,367	,181
	Pengawasan	-,195	,164	-205	-1,189	,244
	Motivasi	,522	,127	,601	4,123	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Dasar pengambilan keputusan:

- Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel

t tabel =  $t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0.025 : 36-4-1) = t (0.025 : 31) = 2.03913$ Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Hasil analisis regresi variabel insentif terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,742 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,03913 dan nilai sig.t = 0,010 lebih kecil dari  $\alpha = 5 \%$  (0,010 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentif (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan (Y).
- 2. Hasil analisis regresi variabel disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,367 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,03913 dan nilai sig.t = 0,181 lebih besar dari  $\alpha = 5 \%$  (0,181 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan (Y).
- 3. Hasil analisis regresi variabel pengawasan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,189 lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,03913 dan nilai sig.t = 0,244 lebih besar dari  $\alpha$  = 5 % (0,244 > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan (Y).
- 4. Hasil analisis regresi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,123 lebih besar daripada t tabel sebesar 2,03913 dan nilai sig.t = 0,00 lebih kecil dari  $\alpha$  = 5 % (0,00 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X<sub>4</sub>) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan (Y).

### Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) antara insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi maka variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan adalah variabel motivasi ( $X_4$ ) dimana nilai koefisien regresinya ( $\beta$ ) sebesar 0,601. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi



DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan

#### V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan insentif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa insentif, disiplin, pengawasan dan motivasi yang dijalankan dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,811, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif, disiplin, pengawasan, motivasi dan kinerja karyawan cukup kuat yaitu sebesar 0,811 (karena mendekati angka 1). Besarnya nilai koefisien adjusted determinasi (R²) adalah 0,614, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel variabel insentif, disiplin, pengawasan, motivasi dengan kinerja karyawan sebesar 0,614 atau (61,4 %) dan sisanya sebesar 0,386 atau (38,6 %) dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian.

#### VI. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan antara lain:

- 1. Dari hasil perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat didapat bahwa pengawasan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan. Hal ini bertentangan dengan teori, sehingga harus dianalisa dan dilakukan evaluasi mengapa hal ini dapat terjadi, Apakah sisitem pengawasan yang diterapkan selama ini belum cukup baik dan belum sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada di Politeknik Ganesha Medan. Diharapkan nantinya setelah dievaluasi akan dapat ditemukan sistem pengawasan yang tepat sehingga variabel pengawasan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan.
- 2. Sedangkan disiplin memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan atau disiplin memiliki pengaruh yang lebih kecil dibandingkan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan. Hal ini juga perlu dilakukan analisa dan evaluasi tentang penerapan disiplin yang sudah diterapkan, sehingga nantinya akan didapat sistem yang paling tepat dan sesuai, sehingga disiplin akan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan.
- 3. Nilai R *Square* pada penelitian ini adalah mendapatkan 61,4 % terhadap variabel kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan, artinya ada variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu diharapkan pada peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian variabel lain mengenai kinerja karyawan Politeknik Ganesha Medan.



Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 3 No 2, Juni 2020

E-ISSN: 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259

DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.282

### References

- Haedar, Ikbal, M., & Gunair. (2015). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURACO JAYA ABADI MOTOR DI MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA. Luwu Utara: Jurnal Equilibrium.
- Harlie, M. (2011). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PEMERINTAH KABUPATEN TABALONG DI TANJUNG KALIMANTAN SELATAN. Kalimantan Selatan: Jurnal Aplikasi Manajemen.
- L, G. J. (2014). A TO Z HUMAN CAPITAL (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). Jakarta: Grasindo.
- Mangkunegara, P. (2012). MANAJEMEN SUMBER DAYA PERUSAHAAN. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetiawati, B. (2015). PENGARUH PERENCANAAN DAN PENGAWASAN *TERHADAP* KINERJA *PEGAWAI* PADADINASPERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN TANAH BUMBU. Kalimantan Selatan: KINDAI.
- Rivai, V. (2004). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTEK. Jakarta: Radja Grapindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). PERILAKU ORGANISASI. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinungan, M. (2005). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT. Buni
- Situmorang, V., & Juhir, J. (1998). ASPEK HUKUM PENGAWASAN MELEKAT DALAM LINGKUNGAN APARATUR PEMERINTAH. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suddin, A., & Sudarman. (2010). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN LAWEYAN KOTA SURAKARTA. Surakarta: Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia.