

**PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN MELALUI PRODUKTIVITAS SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA PT. SELNET OPTIMA TRIKARSA MAS NUSANTARA SIDOARJO**

Oleh:  
**EKA OLLYVIA TAHTANIAR**  
15210510

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA  
SURABAYA  
2019**

**ABSTRAK**

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara". Bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh tidak langsung Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh dari pembagian kuesioner kepada responden. Merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 40 responden. Analisis data menggunakan Path Analysis atau analisa jalur dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 21.0. Hasil penelitian dengan menggunakan Path Analysis yaitu Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan kontribusi sebesar 49.5 %, sedangkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan kontribusi sebesar 42.4 %. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 29%. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 26.6 %. Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi sebesar 46.3 %. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening dengan kontribusi sebesar 22.9%, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja sebagai variabel intervening dengan kontribusi sebesar 19.6 %.

***Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja , Produktivitas Kerja, Kinerja Karyawan***

## **ABSTRACT**

*This research was titled "The Effect of Work Incentives and Discipline on Employee Performance through Work Productivity as an Intervening Variable in PT Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara". It aims to determine the direct effect of Work Incentives and Discipline on Employee Performance and the indirect influence of Work Incentives and Discipline on Employee Performance through Work Productivity as an Intervening variable. This study uses primary data sources obtained from questionnaire distribution to respondents. Is a type of quantitative research with a sample of 40 respondents. Data analysis using Path Analysis or path analysis using the help of SPSS version 21.0 software. The results of research using Path Analysis are incentives that significantly influence Work Productivity with a contribution of 49.5%, while Work Discipline has a significant effect on work productivity with a contribution of 42.4%. Incentives have a significant effect on Employee Performance with a contribution of 29%. Work Discipline has a significant effect on Employee Performance with a contribution of 26.6%. Work Productivity has a significant effect on Employee Performance with a contribution of 46.3%. Incentives have a significant effect on Employee Performance through Work Productivity as an intervening variable with a contribution of 22.9%, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance through Work Productivity as an intervening variable with a contribution of 19.6%.*

**Keywords: Incentives, Work Discipline, Work Productivity, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dunia bisnis begitu ketat, Perusahaan diuntut mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja, hal ini bertujuan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis baik dari nasional maupun Internasional, Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berbudaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.

Tetapi untuk saat ini kebanyakan perusahaan di Indonesia masih cenderung diskriminasi dalam memperlakukan hak-hak yang dimiliki oleh karyawannya dalam segala aspek. Akhirnya, karyawan merasa tidak diperhatikan dan menyebabkan turunnya semangat kerja yang berdampak pada penjualan yang menurun pada perusahaan. Agar tercipta suatu hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawannya, perusahaan memberikan suatu faktor penunjang kepada karyawannya, salah satunya adalah pemberian insentif kepada karyawan yang dinilai memiliki kemampuan mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki serta untuk menjalin kerjasama yang baik dengan perusahaan.

Selain insentif terdapat faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Bejo Siswanto (2009:291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dilihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari rendahnya disiplin karyawan untuk berprestasi, yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya karyawan yang santai pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga karyawan tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diarahkan untuk dapat memperbaiki produktifitas kerja mereka sehingga terjadi peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul adalah **“Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas sebagai variabel intervening pada PT Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo”**.

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
3. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
5. Apakah Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
6. Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?
7. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Sidoarjo?

### **Manfaat Penelitian**

- 1) Aspek Teoritis  
dapat memperkaya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan bisnis bagi peneliti ini , menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan rujukan lebih lanjut bagi pengembangan ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis , dan memberikan sumbangan penting dan memperluas kajian ilmu Sumber Daya Manusia dan bisnis yang menyangkut produktivitas kerja PT Selnet Optima Trikarsa.
- 2) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan  
peneliti melalui penelitian ini akan dibahas masalah yang muncul di PT Selnet Optima Trikarsa dengan mengusulkan hipotesis Kinerja. Selain itu juga dapat menambah dan memperluas pengetahuan disiplin ilmu yang sedang dipelajari..
- 3) Aspek Praktis  
Sebagai bahan masukan, dan evaluasi, dengan adanya penelitian ini diharapkan menghasilkan penelitian ini dapat menambah khasanah dalam kumpulan hasil penelitian ilmiah dalam bentuk laporan skripsi dan pengimplementasian dalam dunia kerja bagi pihak yang bersangkutan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

## Insentif

Menurut Agency theory (Jensen dan Meckling, 2007: 45) mengatakan bahwa “Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Dalam kamus besar disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”.

## Disiplin

Bejo Siswanto (2009:291) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

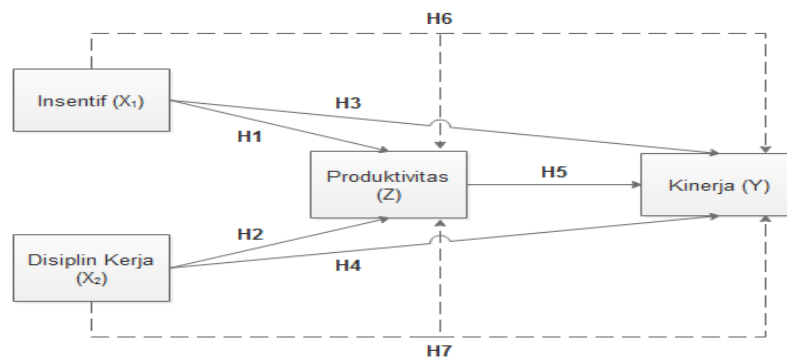
## Produktivitas Kerja

Menurut Yin Kimsean (2011:319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standarstandar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

## Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Hipotesis



**Gambar 1 Kerangka Konsep**  
**Sumber : Dikelola oleh penulis**

- H1 : Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima
- H2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas PT. Selnet Optima
- H3 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima.
- H5 : Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima.
- H6 : Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima.
- H7 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas PT. Selnet Optima.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan di PT Selnet Optima Trikarasa. Dalam penelitian ini, populasinya adalah karyawan PT Selnet Optima Sidoarjo, dengan jumlah karyawan 60. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan presentase kelonggaran 10% sehingga didapatkan total sampel 40 karyawan yang kemudian diambil pengambilan sampel menggunakan teknik *Simple Random Sampling* secara acak tanpa memperhatikan strata dan status yang ada dalam populasi tersebut.. Maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan masing-masing bagian tersebut ditentukan kembali dengan rumus  $n = (\text{populasi kelas} / \text{jml populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ . Berdasarkan perhitungan di atas didapatkan sampel penelitian adalah berjumlah 40 orang

### Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu dependen, variabel independen dan variabel intervening.

- a) Variabel independen (X)  
Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah sebagai berikut : Insentif ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ).
- b) Variabel dependen (Y)  
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
- c) Variabel *Intervening* (Z)  
Variabel *intervening* dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja.

### Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	Definisi Operasional	INDIKATOR	PENGUKURAN
Insentif ( $X_1$ )	Suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi .  Mangkunegara (2001: 89)	1. Kinerja 2. Lama Kerja, 3. Kebutuhan 4. Keadilan dan kelayakan 5. Evaluasi jabatan  Menurut pendapat dari Robert Bacal (2005:30)	Skala Likert : (1-5) 1 = Sangat tidak setuju 2 = Tidak setuju 3 = Ragu – ragu 4 = Setuju 5 = Sangat setuju

<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p> <p>Malayu S.P Hasibuan (2012:193)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan Kemampuan</li> <li>2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan.</li> <li>3. Ketaatan pada Strandar kerja.</li> <li>4. Ketaatan pada Peraturan Kerja</li> <li>5. Etika Kerja</li> </ol> <p>H. Malayu Hasibuan (2012 : 194)</p>	<p>Skala Likert : (1-5)</p> <p>1 = Sangat tidak setuju  2 = Tidak setuju  3 = Ragu – ragu  4 = Setuju  5 = Sangat setuju</p>
<p>Produktivitas (Z)</p>	<p>Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil orgianisasi dengan masukan yang diperlukan.</p> <p>Menurut Wibowo (2011:109)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai</li> <li>3. Semangat Kerja</li> <li>4. Pengembangan diri</li> <li>5. Mutu</li> <li>6. Efisiensi</li> </ol> <p>Menurut Sutrisno (2011:211)</p>	<p>Skala Likert : (1-5)</p> <p>1 = Sangat tidak setuju  2 = Tidak setuju  3 = Ragu – ragu  4 = Setuju  5 = Sangat setuju</p>
<p>Kinerja (Y)</p>	<p>kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>Menurut Mangkunegara (2011: 67)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inisatif mencari langkah terbaik</li> <li>2. Menguasai <i>Job Description</i></li> <li>3. Hasil yang dicapai</li> <li>4. Tingkat kemampuan kerjasama</li> <li>5. Ketelitian</li> <li>6. Tingkat kesesuaian tugas dengan perintah</li> <li>7. Tingkat kualitas hasil kerja</li> <li>8. Tingkat kuantitas hasil kerja</li> </ol> <p>Menurut Riduwan (2002)</p>	<p>Skala Likert : (1-5)</p> <p>1 = Sangat tidak setuju  2 = Tidak setuju  3 = Ragu – ragu  4 = Setuju  5 = Sangat setuju</p>

### Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik pengumpulan data digunakan observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2014:145).

- b. Kuesioner  
Kuesioner adalah salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2008:167)

### **Teknik Analisis Data**

- a. Uji Validitas  
Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment Correlation. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikasinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012 : 52)
- b. Uji Reliabilitas  
Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012:47).
- c. Uji Asumsi Klasik  
Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.
- d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. (Ghozali, 2014: 97).

### **Uji Hipotesis**

- a. Uji t (parsial)  
Menurut Ghozali (2012:98) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95.
- b. Analisis Jalur  
Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir, harus lewat jalur langsung atau melalui variabel *intervening* (Supriyadi, 2014:165).
- c. Uji Sobel  
Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen ke variabel dependen melalui variabel intervening (Ghozali,2012:48).

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Berdasarkan hasil pengujian validitas, instrument dapat diketahui bahwa semua koefisien korelasi lebih besar dari r tabel sebesar 0.403. Dengan demikian item-item pengukur variabel Insentif, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, diketahui bahwa semua variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6, sehingga item-item pengukur Insentif, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan handal dan layak dipergunakan sebagai alat pengumpul data.

### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil menunjukkan signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* masing – masing model regresi signifikansi  $>0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas di atas dapat diketahui bahwa seluruh nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10 maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam kedua model regresi ini tidak berkorelasi antara variabel independent satu dengan variabel independent lainnya.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui untuk kedua model regresi memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala heteroskedastisitas, yang berarti kedua model dalam penelitian ini layak untuk digunakan.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi, dapat diketahui untuk kedua model regresi memiliki nilai DW masing – masing lebih besar dari batas dU serta kurang dari  $(4 - dU)$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau gejala autokorelasi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan hasil uji diperoleh angka  $R^2$  (R Square) sebesar 0.739 dan 0.898. Yang berarti besar sumbangan variabel bebas yaitu insentif dan disiplin kerja pada model pertama adalah 73.9%. Dengan kata lain, produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel insentif dan disiplin kerja sebesar 73.9% sedangkan sisanya sebesar 26.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan pada model regresi kedua sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu insentif dan disiplin serta produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 89.8%. Diartikan pula kinerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel insentif, disiplin dan produktivitas sebesar 89.8%, sedangkan sisanya sebesar 10.2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji t (parsial)

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi**

Pengaruh	Standarized Coefficients (Beta)	$T_{hitung}$	Sig.	Keterangan
Insentif terhadap produktivitas kerja	0.495	3.892	0.000	Signifikan
Disiplin terhadap produktivitas kerja	0.424	3.336	0.002	Signifikan
Insentif terhadap Kinerja	0.290	3.033	0.004	Signifikan
Disiplin terhadap Kinerja	0.266	2.889	0.006	Signifikan
Produktivitas kerja terhadap Kinerja	0.463	4.437	0.000	Signifikan

**Sumber : Data Primer Diolah,2019**

Insentif terhadap Produktivitas adalah sebesar 0.495 dengan besaran thitung yaitu 3.892 dan signifikansi sebesar 0.00 yang berarti variabel Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karena  $sig < 0.050$ .

variabel Disiplin terhadap Produktivitas adalah sebesar 0.424 dengan besaran thitung yaitu 3.336 dan signifikansi sebesar 0.002 yang berarti variabel Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karena  $sig < 0.050$ .



Insentif terhadap kinerja adalah 0.290 dengan besaran thitung yaitu 3.033 dan signifikansi 0.004, karena sig < 0.050 maka dapat disimpulkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

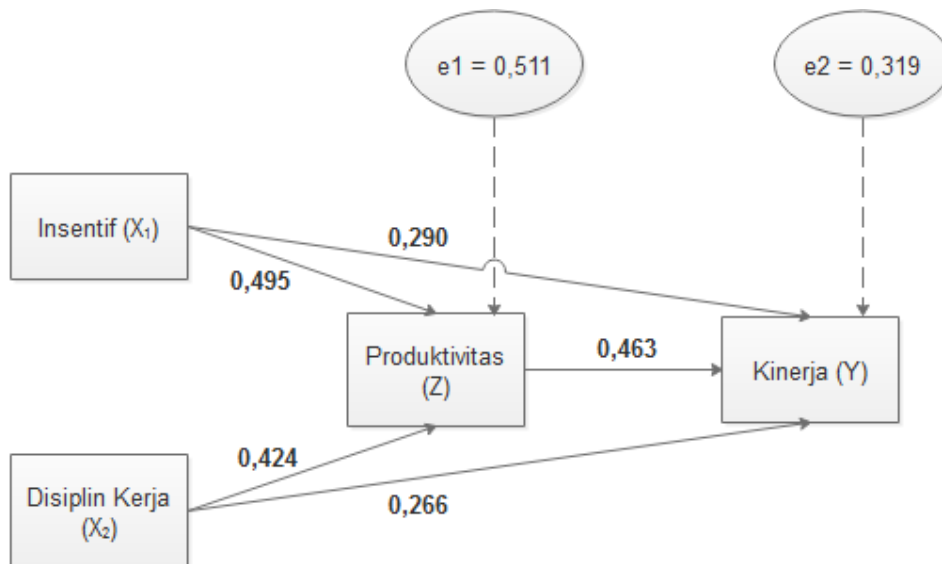
Disiplin dapat dilihat nilai beta yaitu 0.266 dengan besaran thitung yaitu 2.889 dan signifikansi 0.06 yang berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 26.6% karena sig < 0.050..

Produktivitas terhadap kinerja nilai beta adalah 0.463 dengan thitung yaitu 4.437 dan signifikansi 0.000, karena sig < 0.050 maka dapat disimpulkan produktivitas berpengaruh signifikan.

### Analisa Jalur

Dalam penelitian ini ada 2 persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur.

Dapat diketahui hubungan kausal empiris antara variabel yang terbentuk adalah sebagai berikut :



**Gambar 2 Hubungan Kausal Empiris antar Variabel**  
**Sumber : Data Diolah, 2019**

Maka persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 0.495 X_1 + 0.424 X_2 + 0.511$$

$$Y = 0.290 X_1 + 0.266 X_2 + 0.463 Z + 0.319$$

**Tabel 1**  
**Hasil Perhitungan Analisis Jalur**

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
$X_1 - Z$	0.495	
$X_2 - Z$	0.424	
$Z - Y$	0.463	
$X_1 - Y$	0.290	
$X_2 - Y$	0.266	
$X_1 - Z - Y$		$(0.495 \times 0.463) = 0.229$
$X_2 - Z - Y$		$(0.424 \times 0.463) = 0.196$

**Sumber : Data Diolah, 2019**

Berdasarkan tabel di atas maka didapatkan hasil kontribusi analisa jalur adalah :

- a. Pengaruh Langsung
  1. Kontribusi Insentif ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Kerja ( $Z$ ) adalah sebesar 0.495 atau 49.5 %.
  2. Kontribusi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi Produktivitas Kerja ( $Z$ ) adalah sebesar 0.424 atau 42.4 %.
  3. Kontribusi Produktivitas Kerja ( $Z$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.463 atau 46.3%.
  4. Kontribusi Insentif ( $X_1$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.290 atau 29 %.
  5. Kontribusi Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 0.266 atau 26.6 %.
- b. Pengaruh Tidak Langsung
  1. Pengaruh tidak langsung variable Insentif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) melalui Produktivitas Kerja ( $Z$ ) adalah sebesar  $0.495 \times 0.463 = 0.229$
  2. Pengaruh tidak langsung variable Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) melalui Produktivitas Kerja ( $Z$ ) adalah sebesar  $0.424 \times 0.463 = 0.196$ .
- c. Pengaruh Total
  1. Pengaruh Insentif ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar  $0.290 + (0.495 \times 0.463) = 0.519$  atau 51.9%.
  2. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar  $0.266 + (0.424 \times 0.463) = 0.462$  atau 46.2%.

### Uji Sobel

Dikarenakan di dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen maka dalam uji ini akan menguji untuk masing – masing variabel yaitu Insentif dan Disiplin kerja.

Untuk variabel Insentif, pengaruh mediasi ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung yaitu perkalian ( $P1 \times P3$ ) =  $(0.495 \times 0.463)$  sebesar 0.229, maka uji sobel sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.463)^2(0.154)^2 + (0.495)^2(0.160)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.004922 + 0.006370}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.011292} = 0.1062638$$

Berdasarkan hasil diatas dapat menghitung nilai  $t_{hitung}$  pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0.495 \times 0.463}{0.1062638} = 2.156755$$

Dan untuk variabel Disiplin Kerja, pengaruh mediasi ditunjukkan oleh pengaruh tidak langsung yaitu perkalian (P2 x P3) = (0.424 X 0.463) sebesar 0.196, maka uji Sobel sebagai berikut

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0.463)^2(0.145)^2 + (0.424)^2(0.160)^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.004494 + 0.004654}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0.009148} = 0.0956452$$

Berdasarkan hasil di atas dapat menghitung nilai  $t_{hitung}$  pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0.424 \times 0.463}{0.0956452} = 2.052502$$

Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi pada variabel intervening yaitu Produktivitas Kerja karena masing – masing hitung lebih besar dari 1.98.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS 21 yang telah dilakukan di atas, variabel insentif terhadap produktivitas kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara memperoleh nilai signifikansi 0.000, nilai tersebut < 0.050, maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 49.5% pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Oleh karena dari itu, hipotesis pertama diterima.

Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif, yang berarti jika pemberian Insentif pada karyawan semakin naik, maka Produktivitas Kerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vellina Tambunan (2012) bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS 21 yang telah dilakukan di atas, variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara memperoleh nilai signifikansi 0.002, nilai tersebut < 0.050, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar 42.4% pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Oleh karena dari itu, hipotesis kedua diterima.

Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif, yang berarti jika hasil menunjukkan Disiplin Kerja pada perusahaan ini meningkat, maka Produktivitas Kerja karyawan akan naik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Widodo dan Sunarso (2009:55) yaitu “disiplin kerja sangat

memengaruhi terhadap produktivitas karena dengan disiplin kerja maka pekerja mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang di dapat dari penyuluhan”.

### **Pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS 21 yang telah dilakukan diatas, variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara memperoleh nilai signifikansi 0.000, nilai tersebut  $< 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 46.3 % pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Arah positif berarti jika Produktivitas Kerja karyawan baik atau meningkat maka Kinerja karyawan akan baik dan meningkat, begitu pula sebaliknya. Oleh karena dari itu, hipotesis ketiga diterima.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS 21 yang telah dilakukan diatas, variabel Insentif terhadap Kinerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara memperoleh nilai signifikansi 0.004, nilai tersebut  $< 0.050$ , maka dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja sebesar 29% pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Oleh karena dari itu, hipotesis keempat diterima. Artinya Insentif yang tinggi dapat ditunjukkan maka Kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Donni (2013 :234 ) bahwa Insentif merupakan suatu yang merangsang minat untuk bekerja. Pemahaman ini merupakan pendapat yang baik apabila diterapkan pada suatu perusahaan, karena kinerja dan produktivitas perusahaan akan meningkat, hal tersebut akibat dari karyawan yang bekerja dengan optimal.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan dalam penelitian ini, variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Insentif juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil uji sobel yang menunjukkan terdapat pengaruh mediasi dan berarti Produktivitas Kerja mampu memediasi Insentif dan Kinerja Karyawan.

Besaran kontribusi pengaruh secara langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29 %, sedangkan besaran kontribusi pengaruh tidak langsung Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 22.9 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel intervening Produktivitas Kerja hasilnya lebih baik. Sedangkan pengaruh total pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 51.9%.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis data dengan menggunakan program SPSS dapat diambil kesimpulan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Hair Star Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung lebih baik dari pada pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Kontribusi pengaruh secara langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 37.2%, sedangkan Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja adalah sebesar 16.1%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (hasilnya lebih baik daripada menggunakan variabel *intervening* Kepuasan Kerja dengan hasil kontribusi sebesar 16.1%. Sedangkan pengaruh total pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan kerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 39.1%.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara**

Berdasarkan hasil uji SPSS yang telah dilakukan dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, Produktivitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dikarenakan dari hasil uji SPSS ketiganya memiliki pengaruh yang signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Hal ini juga ditunjukkan dari hasil uji sobel yang menunjukkan terdapat pengaruh mediasi dan berarti Produktivitas Kerja mampu memediasi Insentif dan Kinerja.

Besaran kontribusi pengaruh secara langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 26.6 %, sedangkan besaran kontribusi pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 19.6 %, maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan secara langsung dengan tidak menggunakan variabel *intervening* Produktivitas Kerja hasilnya lebih baik Dan total pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja adalah sebesar 46.2%.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara dengan arah pengaruh positif. Ini berarti jika Insentif meningkat maka dapat menyebabkan naiknya Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara dengan arah pengaruh positif. Ini berarti jika Disiplin Kerja meningkat maka dapat menyebabkan kenaikan Produktivitas Kerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
3. Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara dengan arah pengaruh positif. Artinya jika perusahaan mampu meningkatkan Produktivitas Kerja maka hal ini akan berpengaruh positif yaitu meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
4. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara dengan arah pengaruh positif. Artinya jika Insentif meningkat maka akan menyebabkan kenaikan dan peningkatan juga pada Kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
5. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara dengan arah pengaruh positif. Ini berarti bahwa jika terdapat peningkatan Disiplin Kerja maka dapat menyebabkan Kinerja Karyawan yang tinggi.,

begitu pula sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.

6. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Dan Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Insentif terhadap Kinerja. Artinya jika tingkat Insentif meningkat maka hal ini akan berpengaruh pada Produktivitas Kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan kenaikan dan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.
7. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja pada PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara. Dan Produktivitas mampu memediasi hubungan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Artinya jika tingkat Disiplin Kerja meningkat maka hal ini akan berpengaruh pada Produktivitas yang pada akhirnya akan menyebabkan peningkatan terhadap Kinerja. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis diterima.

### Saran

1. Bagi PT. Selnet Optima Trikarsa Mas Nusantara Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan tunjangan atau reward bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dengan dengan pemberian training serta memberikan jaminan dan keselamatan bagi karyawan seerti jaminan kesehatan tambahan sehingga karyawan meningkat Kinerja dalam bekerja.
2. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memberikan pernyataan bahwa calon tenaga kerja siap untuk bekerja dengan disiplin. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap Produktivitas Kerja dan diharapkan dapat memberikan Insentif sesuai dengan harapan dan hasil kerja karyawan agar dapat meningkatkan Produktivitas karyawan salah satunya dengan memberikan kenaikan pangkat untuk karyawan berprestas
3. Hasil penelitian ini dapat dilanjutkan dengan mengembangkan penelitian melalui variable lainnya. Misalnya faktor Motivasi, Komitmen Kerja, dan Gaya Kepemimpinan agar dapat berkontribusi aktif serta meningktakan wawasan peneliti. Diharapkan juga agar dapat menambah konstribusi dalam hal Produktivitas dan Kinerja karyawan

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makasar*. Skripsi. Makasar: Manajemen Universitas Hasanudin Makasar. Tersedia dalam <repository.unhas.ac.id> [Diakses 13 November 2014]
- Azwar, S , 2007. *Metode Penelitian*, Yogyakarta , Pustaka Pelajar
- Bacal, Robert. 2005, *Performance Management*. Jakarta: Gramedia
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

- Bedjo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Admnistratif dan Operasioanal*. Jakarta, Bumi Askara.
- Edy Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara
- Kimsean, Yin. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.
- M. Subana, Sudrajat, 2005, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Pustaka Setia
- Nawawi, Hadari.H. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah mada university press. Jakarta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Mudah Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung.