

The Influence Of Work Discipline And Incentives On The Performance Of PT Cleaning Service Employees. Farlindo Mas Graha At UNAND Padang Medicine

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT. Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran UNAND Padang

Harivo Putra¹, Lenny Hasan², Henny Sjafitri^{3*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tamansiswa Padang, Indonesia^{1,2,3}

putraarivo@gmail.com¹, hasanlenny7@gmail.com², sjafitrihenny@gmail.com³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of work discipline and incentives on the performance of PT Farlindo Mas Graha cleaning service employees at the Unand Padang Medical Center. The research method used is quantitative. The population was 47 people, the sampling technique was total sampling so a sample of 47 people was found. Data analysis techniques are multiple linear regression, t test, F test and coefficient of determination. Based on multiple linear regression analysis $Y = 14.969 + 0.289 X_1 + 0.641 X_2 + e$. The research results found that work discipline partially had a positive and significant effect on the performance of PT Farlindo Mas Graha cleaning service employees at Kedokteran Unand Padang because the significant value was $0.036 < 0.05$ and incentives had a positive and significant effect on the performance of PT Farlindo Mas Graha cleaning service employees at Kedokteran Unand Padang because the significant value is $0.004 < 0.05$. Simultaneously, work discipline and incentives have a positive and significant effect on the performance of PT Farlindo Mas Graha cleaning service employees at Kedokteran Unand Padang because the significant value is $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination test results (R^2) have an Adjusted R-Square value of 0.310. This means that the ability of the work discipline (X_1) and incentive (X_2) variables to explain employee performance variables is 31%, while the remaining 69% is explained by other variables not discussed in this research.

Keywords: Work Discipline, Incentives, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi berjumlah 47 orang, teknik pengambilan sampel adalah *total sampling* sehingga ditemukan sampel sebanyak 47 orang. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda $Y = 14,969 + 0,289 X_1 + 0,641 X_2 + e$. Hasil penelitian ditemukan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang karena nilai signifikan $0,036 < 0,05$ dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang karena nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Secara simultan disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,310. Artinya kemampuan variabel disiplin kerja (X_1), dan insentif (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 31% sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Cleaning Service PT. Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan dalam menentukan kebersihan sebagai *cleaning service* di area Kedokteran. Salah satu indikator yang terpenting bagi karyawan

cleaning service untuk meningkatkan kinerja harus memiliki disiplin yang tinggi. Nilai dari kinerja diperoleh berdasarkan hasil kerja, tingkat kehadiran, serta kebersihan dalam bekerja dan serta jam masuk dan pulang tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan (Saputri et al., 2021).

Berdasarkan pengamatan di lapangan yang terlihat pada karyawan diketahui banyaknya karyawan *cleaning service* masih rendah tingkat kedisiplinannya. Hal ini terlihat dari aktifitas pagi hari pada permulaan pekerjaan masih ada karyawan yang tidak langsung mengerjakan tugas sebagai *cleaning service*, tetapi duduk-duduk dan pergi sarapan ke luar dalam waktu yang lama. Dalam melakukan pekerjaan ada juga karyawan yang terlambat mengerjakan pekerjaannya dan lebih banyak duduk-duduk saat pekerjaan *cleaning service*. Hal ini disebabkan karena kurang disiplin dan tidak bermotivasi untuk bekerja lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan (Ayu & Sinaulan 2018).

Pemberian insentif kepada karyawan *cleaning service* tidak membuat karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari masih kurangnya ditegakkan aturan-aturan yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan *cleaning service* (Rozi 2019). Selain itu masih adanya toleransi terhadap karyawan *cleaning service* untuk menentukan keberhasilan dari pekerjaan yang dilakukannya. Disamping itu, kinerja karyawan *cleaning service* juga mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari kualitas kerja karyawan *cleaning service* yang masih rendah. Hal ini disebabkan karena karyawan *cleaning service* tersebut kurang memahami pekerjaan yang diberikan perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan *cleaning service* tersebut. Hal ini di dukung oleh kurangnya kompetensi karyawan *cleaning service*. Kinerja yang diharapkan tidak sesuai keinginan perusahaan karena karyawan tidak termotivasi untuk bekerja lebih baik (Candana 2018).

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Yuliyanti (2017:155), disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa apabila tingkat kedisiplinan karyawan baik seperti disiplin waktu, disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Dewi dan Sutopo (2021:37) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi kedisiplinan pada saat bekerja semakin tinggi pula tanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Cahya dan Pemasari (2023:207), menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018:294), disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika pegawai berpakaian rapi ditempat kerja dan pegawai menghasilkan jumlah serta kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi. Menurut Siswanto (2018:294) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Insentif

Menurut Wibowo (2018:301) insentif merupakan penghargaan imbalan kineja tidak bedasarkan senioritas atau jam kerja yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja dari pekerja. Menurut Wibowo (2018:301) indikator pemberian insentif adalah keberhasilan kinerja mencapai tujuan, efisiensi biaya dan keterampilan pekerja.

Kinerja

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai dari seseorang atau

sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi (2018:89) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dapat diukur dengan indikator adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu dan produktivitas.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan *cleaning service* PT. Farlindo Mas Graha pada Kedokteran Unand Padang sebanyak 47 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah *sampling jenuh*, sehingga ditemukan sampel 47 orang. Teknik pengumpulan berupa observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisa data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Data diolah menggunakan SPSS versi 20.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang diperoleh pada penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.969	6.267		2.388	.021
1 Disiplin_Kerja	.289	.134	.287	2.158	.036
Insentif	.641	.209	.407	3.061	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS 20.0 Tahun 2023.

Hasil persamaan regresi linear berganda, adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,969 + 0,289 X_1 + 0,641 X_2 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai constanta sebesar 14,969. Artinya, jika variabel bebas yaitu disiplin kerja dan insentif nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang nilainya sudah ada sebesar 14,969 satuan.
- 2) Nilai regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,289. Artinya, jika variabel bebas lainnya (insentif) tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang meningkat sebesar 0,289 satuan.
- 3) Nilai regresi insentif (X_2), sebesar 0,641. Artinya, jika variabel bebas lainnya (disiplin kerja) tetap dan insentif mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang meningkat sebesar 0,641 satuan.

Hasil Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) ditemukan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.969	6.267		2.388	.021
1 Disiplin_Kerja	.289	.134	.287	2.158	.036
Insentif	.641	.209	.407	3.061	.004

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil SPSS 20.0 Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 2, di atas maka dapat dijelaskan variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang karena memiliki nilai signifikan $0,036 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar (2,158) $> t_{tabel}$ sebesar (1,680), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel insentif (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang karena memiliki nilai signifikan $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar (3,061) $> t_{tabel}$ sebesar (1,680), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil pengolahan data maka ditemukan hasil uji F (simultan) sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum Squares	ofdf	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378.692	2	189.346	11.346	.000 ^b
Residual	734.287	44	16.688		
Total	1112.979	46			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil SPSS 20.0 Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 4.3 dijelaskan variabel disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar (11,346) $> F_{tabel}$ adalah (3,21), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka ditemukan hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.310	4.085

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin_Kerja

Sumber: Hasil SPSS 20.0 Tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa uji koefisien determinasi (R^2) memiliki nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,310. Artinya kemampuan variabel disiplin kerja (X_1), dan

insentif (X_2) dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 31% sedangkan sisanya sebesar 69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan, Motivasi kerja, Pengembangan Karir, Kompensasi Kerja. (Lijan, 2019).

5. Penutup

Kesimpulan

1. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang.
2. Insentif (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang.
3. Disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* PT Farlindo Mas Graha Pada Kedokteran Unand Padang.

Saran

1. Bagi perusahaan
 - a. PT Farlindo Mas Graha perlu memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak mematuhi peraturan kerja karena dapat mengancam kerjasama antara PT Farlindo Mas Graha dengan Kedokteran Unand Padang, sehingga dengan memberikan sanksi yang tegas membuat karyawan merasa jera untuk melakukan hal yang sama dan kinerja yang dihasilkanpun dapat meningkat.
 - b. PT Farlindo Mas Graha perlu mengukur beban kerja yang diberikan kepada karyawan dengan insentif yang mereka terima karena kesesuaian antara hak dan kewajiban membuat karyawan puas dalam bekerja sehingga hasil kerja yang diberikan juga lebih baik
2. Karyawan
 - a. Karyawan perlu mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan karena menyakut dengan kinerja yang dihasilkan ketika tidak patuh pada peraturan tersebut.
 - b. Karyawan perlu membiasakan diri untuk mengeluarkan ide-ide dalam bekerja secara mandiri maupun kelompok karena ide-ide tersebut dalam mempermudah karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga dengan membiasakan diri untuk mengeluarkan ide-ide tersebut maka kinerja karyawan dapat lebih meningkat untuk masa yang akan datang.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya perlu menggunakan variabel-variabel yang paling cocok untuk mengukur kinerja karyawan. Selain itu, peneliti perlu mempertimbangkan kondisi jumlah sampel karena semakin banyak jumlah sampel maka semakin baik hasil penelitian yang akan diperoleh.

Daftar Pustaka

- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Candana, D. M. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 1-8.
- Mitchell, J.A., Thomson, M., & Coyne, R.P. (2017). *A guide to citation*. London, England: My Publisher
- Mitchell, J.A. (2017). Citation: Why is it so important. *Mendeley Journal*, 67(2), 81-95

- Mitchell, J.A. (2017). Citation: Why is it so important. *Mendeley Journal*, 67(2), 81-95.
Retrieved from <https://www.mendeley.com/reference-management/reference-manager>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124-129.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25-42.