PENGARUH DISIPLIN, KEMAMPUAN, DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOSATOREDO, Tbk BANDAR LAMPUNG

Desmon(desmon@umitra.ac.id)

Andi Surya(Stie@umitra.ac.id)

Armalia Reny WA(Stie@umitra.ac.id)

Yudhinanto CN(Yudhi@umitra.ac.id)

Maria Septijantini Alie (maria_alie@umitra.ac.id)

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, kemampuan, dan insentif terhadap motivasi dan kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosatoredoo, Tbk Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Indosatoredoo, Tbk Bandar Lampung sebanyak 32 sampel. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan *analysis jalur (Path Analysis)*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa disiplin, kemampuan, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi sebagai perantara pengaruh disiplin, kemampuan, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Indosatoredoo, Tbk Bandar Lampung sebaiknya membudayakan disiplin, memberikan kesempatan peningkatan kemampuan dan pemberian insentif secara adil, dan memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

Kata Kunci : *disiplin, kemampuan, insentif, motivasi, dan kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan selalu berharap untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan bertujuan untuk mencapai keuntungan maksimal dengan biaya yang minimal. Dengan adanya program yang telah disusun dan lengkapnya fasilitas yang tersedia tidak akan ada artinya apabila tanpa didukung oleh tenaga kerja yang handal. PT. Indosatoredoo Tbk, Bandar Lampung merupakan sebuah perusahaan penyelenggara jasa telekomunikasi International di Indonesia. Pada tahun 1967 didirikan sebagai perusahaan penanam modal asing pertama di Indonesia yang menyediakan layanan telekomunikasi Internasional, PT. Indosatoredoo Tbk, Bandar Lampung memiliki karyawan berjumlah 32 karyawan. Perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang handal dan berkompent untuk menunjang pelaksanaan kerja. Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian perusahaan sesuai dengan visi dan misi nya untuk menjadikan penyelenggara jaringan dan mengembangkan produk layanan dan sosial yang inovatif dan berkualitas untuk memberikan manfaat terbaik bagi pelanggan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kedisiplinan, kemampuan, insentif dan motivasi.

Disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan, bahwa disiplin kerja yang tinggi harus diterapkan dalam perusahaan karena dengan mendisiplinkan karyawan akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi sebaliknya apabila disiplin tidak ditegakkan atau tidak dijalankan oleh semua karyawan maka kinerja karyawan akan menurun. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan didalam perusahaan. Kemampuan kerja karyawan yang memadai akan berdampak pada hasil perusahaan yang baik juga. Pemberian insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah dan gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target tertentu. Pemberian insentif sangat perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan pendapatan karyawan.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktifitasnya dengan motif untuk mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan, apabila tidak ada motivasi dalam perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun. Mengingat faktor-faktor dalam penilaian kinerja karyawan pada PT. Indosatoredoo Tbk, Bandar Lampung sangat penting didalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosatoredoo Tbk, Bandar Lampung Tahun**”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentif secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel motivasi ?
2. Berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentif secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel motivasi ?
3. Berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, insentif. Dan motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai ?
4. Berapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, insentif, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentif secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel motivasi kerja.
2. Mengetahui besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentif secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel motivasi kerja.
3. Mengetahui besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, insentif, dan motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai.
4. Mengetahui besar pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, insentif, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi, disiplin, lingkungan, efektivitas dan produktivitas kerjadan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi penulis untuk mengaplikasikan ilmu statistik yang dapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai motivasi, disiplin, lingkungan, efektivitas, produktivitas kerja.
 - b. Bagi perusahaan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijaksanaan dengan usaha peningkatan motivasi, disiplin, lingkungan, efektivitas, produktivitas kerja.

KERANGKA TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor yang memepengaruhi disiplin kerja adalah frekuensi kehadiran, tingkat keaspadaan, ketaatan pada standar kerja ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Tujuan disiplin kerja untuk memotivasi karyawan, mempertahankan hubungan saling menghormati, meningkatkan kinerja karyawna dan pendisiplinan.

Kemampuan

Menurut Robbins (2003:40) dalam (Wibowo, 2015:93) Kemampuan (*ability*) menunjukkan kepastian individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yag dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyuluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh 2 kelompok faktor yaitu : *Intellectual* dan *Physical Abilities*. Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mebdasarai seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang dijadikan acua, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Moeheriono, 2012:2). Menurut Robbins (2013 :56) dalam (Wibowo. 2015: 102) menyatakan bahwa kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas 2 kelompok faktor, yaitu kemampuan pengetahuan dan kemampuan fisik.

Insentif

Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak kaitannya dari upah dan gaji, atas dasar menghasilkan produk melebihi target tertentu. Apabila insentif yang diterima bukan atas dasar melebihi target yang ditentukan, melainkan atas dasar individu maka pekerja tersebut bukan meningkatkan prestasi justru akan membuat pekerja tersebut semakin malas. Seperti absensi kehadiran yang semakin buruk, menurunnya produktivitas dan kinerja karyawan. Hasibuan (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip asil dalam pemberian kompensasi. Menurut Handoko (2002:56) dalam (Wibowo, 2015:89) ada enam faktor yang mempengaruhi insentif, yaitu : Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan, Keadilan dan Kelayakkan, dan Evaluasi Jabatan

Motivasi

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberikan semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam ini terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: faktor internal dan faktor eksternal.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari *Job Performance* dan *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang). maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara aktualitas untuk kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2015:7) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya mempunyai arti yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Tentang penilaian kinerja ditengah kompetisi yang global perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap karyawan Simamura dalam (Mulyadi, 2015:109).

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentif terhadap motivasi dan kinerja. Studi dilakukan pada PT. Indosatoredoo Tbk, Bandar Lampung, faktor-faktor yang diduga berpengaruh kepada kinerja karyawan antara lain disiplin kerja, kemampuan, insentif, dan motivasi. Meningkatkan disiplin kerja, kemampuan, pemberian insentif, dan menumbuhkan motivasi

kerja karyawan dapat memberikan keuntungan pada perusahaan baik industri maupun nasional.

Hasil penelitian ini mempunyai pengaruh positif bahwa dengan menciptakan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan yang baik merupakan bagian yang penting dari manajemen organisasi untuk menjaga kondisi yang menguntungkan bagi perusahaan. Penelitian ini merujuk pada Nurcahyo (2011) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya meningkatkan dan menjaga disiplin karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Dalam penelitian ini kemampuan juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi dan kinerja karyawan. Kemampuan adalah potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan didalam perusahaan. Sachroni (2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Anton (2011) yang menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis kemampuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel Insentif penelitian ini mengacu pendapat pada penelitian Suprihati (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan pendukung prinsip dalam pemberian kompensasi. Menurut Pengabean dalam (Mulyadi, 2015:82) insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan kepala mereka yang dapat bekerja melalui standar-standar yang telah ditentukan. Tujuan utama dalam pemberian insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab penuh kepada karyawan dan memotivasi karyawan tersebut mau meningkatkan produktifitas dan mengarah ketujuan organisasi sehingga perusahaan akan dapat meningkatkan keuntungan serta dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam penelitian ini motivasi juga mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini mengacu pada penelitian Suprihati (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang setiap beraktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut (Sutrisno, 2014:109). Menurut Mulyadi (2015:93), tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplina karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat, kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa

tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat bahan baku.

Selain motivasi kerja, implementasi kinerja karyawan secara konseptual kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Atas dasar pemikiran di atas dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian sebagaimana dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

HIPOTESIS

Berdasarkan model hipotesa penelitian yang telah dibuat, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- Hipotesis 1 : Variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentip secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel motivasi.
- Hipotesis 2 : Variabel disiplin kerja, kemampuan, dan insentip secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel motivasi.
- Hipotesis 3 : Variabel disiplin kerja, kemampuan, insentip. Dan motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja pegawai.
- Hipotesis 4 : Variabel disiplin kerja, kemampuan, insentip, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini variabel disiplin kerja (X1), kemampuan (X2), insentif (X3), dan motivasi (Y1) sebagai variabel intervening. Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah variabel Kinerja Pegawai (Y2). Untuk mempelajari hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis jalur atau *perth analysis* (Sugiyono, 2015:15).

Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Indosatooredoo Tbk cabang Lampung di Bandar Lampung, sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret sampai Juli 2017.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indosatooredoo Tbk cabang Lampung di Bandar Lampung yang berjumlah 32 karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana semua populasi diambil seluruhnya untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2015:60), sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 orang.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang cukup penting dalam penelitian, karena tanpa menggunakan teknik yang tepat, maka peneliti tidak akan memperoleh data yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka dan wawancara dengan bantuan kuisioner yang sudah disiapkan sebelumnya.

Definisi Operional Variabel

Definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti merupakan cara untuk mempermudah mengukur variabel penelitian. Selain itu juga memberi batasa-batasan yang jelas pada objek yang akan diteliti.

Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Dalam suatu organisasi seorang pimpinan memerlukan alat untuk komunikasi dengan karyawannya mengenai tingkah laku para karyawan, dan bagaimana memperbaiki perilaku para karyawan menjadi lebih baik lagi, dan disiplin kerja yang diterapkan alat komunikasi pimpinan (Mangkunegara, 2013:129). Konsep disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu integritas, mematuhi peraturan organisasi, mematuhi jam kerja dan manajemen waktu.

Kemampuan (X2)

Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi

tertentu (Moeheriono, 2010:2). Konsep kemampuan kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Insentif (X3)

Menurut Hasibuan (2013:118) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan untuk pendukung prinsip hasil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mulyadi, (2015:82) insentif adalah kompensasi yang mengkaitkan gaji dengan produktivitas, insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang berdasarkan individu mereka yang dapat bekerja melalui standar-standar yang telah ditentukan. Konsep insentif dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan serta evaluasi jabatan.

Motivasi (Y1)

Menurut Sutrisno (2014:109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktifitas tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2014:110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Konsep motivasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Kinerja Karyawan (Y2)

Menurut Moeheriono (2012:69), arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Menurut Wibowo (2011:7) mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya mempunyai arti yang luas bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Konsep motivasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) yang terstandarisasi dan dihitung melalui program SPSS. Jadi Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Menurut Sugiono (2013:130) manfaat lain model *path analysis* adalah untuk: (1) Penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang dipelajari atau permasalahan yang diteliti; (2) Prediksi nilai variabel terikat (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X), dan prediksi dengan

path analysis ini bersifat kualitatif; (3) Faktor determinan yaitu penentuan variabel bebas (X) mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat (Y), juga dapat digunakan untuk menelusuri (jalur-jalur) pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y); (4) Pengujian model, menggunakan theory trimming, baik untuk uji realibilitas (uji keajekan) konsep yang sudah ada ataupun uji pengembangan konsep baru. Selanjutnya Sugiono (2013:128) menjelaskan asumsi yang mendasari analisis jalur yaitu: (1) Pada model *path analysis*, hubungan antar variabel adalah bersifat linier adaptif dan bersifat normal; (2) Hanya sistem aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang terbalik; (3) Variabel terikat (devenden) minimal dalam skala ukur interval dan *ratio*; (4) Menggunakan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel; (5) *Observed variables* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliable) artinya variabel yang diteliti dapat diobservasi secara langsung; (6) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti.

Koefisien jalur dihitung dengan dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan struktural tersebut adalah :

$$Y1 = P_{Y1} X1 + P_{Y1} X2 + P_{Y1} X3 + \epsilon_i \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- Y1 = Motivasi
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Kemampuan
- X3 = Insentif
- P = Koefisien Jalur
- ϵ = Error

$$Y2 = P_{Y2} X1 + P_{Y2} X2 + P_{Y2} Y1 + \epsilon_i \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan :

- Y2 = Kinerja Karyawan
- X1 = Disiplin Kerja
- X2 = Intensif
- Y1 = Motivasi
- P = Koefisien Jalur
- ϵ = Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karaktristik Responden

Jumlah responden yang terlibat pada penelitian ini berjumlah 32 responden karyawan pada PT. Indosatored, Tbk cabang Bandar Lampung. Karakteristik responden pada penelitian ini terdiri atas usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pengalaman bekerja. Gambaran karakteristik responden berikut ini sudah menggambarkan dari populasi yang ada karena seluruh populasi diambil menjadi sampel. Sedangkan keragaman karakteristik responden bisa berperan menjadi sumber pembeda penilaian terhadap keempat variabel yang diteliti. Karakteristik responden sebagian besar responden berusia kurang dari 30 tahun yaitu berjumlah 18 responden (56,25%) sedangkan sisanya sebanyak 14 responden (43,75%) adalah berusia lebih dari 30 tahun. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin adalah laki-laki dengan jumlah 23 responden (71,87%), sedangkan untuk perempuan berjumlah 9 responden (28,13%). Tingkat pendidikan karyawan didominasi oleh pendidikan sarjana S-1 dengan jumlah sebanyak 21 responden (65,63%) dan sisanya sebanyak 11 responden (34,47%) adalah lulusan SMA.

Karaktristik responden berdasarkan pengalaman bekerja menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman bekerja di atas lima tahun sebanyak 17 responden (53,23%), sedangkan sisanya sebanyak 15 responden (47,67%) memiliki pengalaman kurang dari lima tahun. Operasional kerja di lingkungan perusahaan jasa telekomunikasi mencakup kegiatan perumusan program, target kerja serta evaluasi kerja, sehingga pada konteks ini dibutuhkan kemampuan karyawan untuk bisa bekerja secara individu maupun team. Sejalan dengan perkembangan yang dialami oleh industri informasi dan telekomunikasi, maka kebutuhan tenaga kerja yang memiliki kompetensi tinggi juga menjadi bertambah pesat sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan industri informasi dan telekomunikasi tersebut.

Hasil Analisis Jalur

Pendugaan terhadap seluruh koefisien jalur untuk variabel yang dimasukkan dalam model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Regresi	Signifikansi
Disiplin Kerja	Motivasi	0,494	0,004
Kemampuan	Motivasi	0,375	0,039
Insentif	Motivasi	0,135	0,048
Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	0,197	0,024
Insentif	Kinerja Karyawan	0,485	0,000
Motivasi	Kinerja Karyawan	0,175	0,026

Sumber : Data Primer Diolah, 2017.

Pada Tabel 1 di atas menjelaskan bahwa dari enam jalur pada model hipotesis tidak semua jalur adalah signifikan. Peran dominan terhadap motivasi kerja bersumber dari disiplin kerja, sedangkan terhadap kinerja karyawan pengaruh dominan bersumber dari Insentif. Secara khusus kedua jalur dominan ini menjadi menarik karena menjadi penentu tingginya kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya hasil analisis jalur secara keseluruhan dapat disajikan pada Gambar 2.

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

Keterangan : * = signifikan pada taraf nyata $\alpha = 0,05$

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis dari data penelitian diukur dari hubungan dua koefisien determinasi (R^2) di kedua persamaan. Pada persamaan pertama diperoleh nilai R^2_1 sebesar 0,662 dan R^2_2 sebesar 0,848 pada Persamaan kedua.

Hasil ketepatan model adalah :

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,662)(1 - 0,848) \\
 &= 1 - (0,338)(0,152) \\
 &= 1 - 0,051376 \\
 &= 0,948624 \text{ atau } 94,86\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model sebesar 86,2% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari lima variabel yang diteliti adalah sebesar 84,8% dan sisanya sebesar 15,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap motivasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja karyawan signifikan. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Besarnya koefisien path (PY1X1) sebesar 0,494 mengindikasikan pengaruh disiplin kerja bagi karyawan PT. Indosatored, Tbk Bandar Lampung terhadap motivasi kerja adalah positif. Artinya segala upaya membudayakan disiplin kerja terhadap karyawan yang mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya motivasi kerja karyawan. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa tanggungjawab dengan aktifitas yang dilakukan. Disiplin kerja bagi karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dampak disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan akan semakin meningkatkan hasil kinerja karyawan dalam perusahaan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien path (PY2X1) sebesar 0,234 dan signifikan menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan yang tinggi timbul sebagai dampak dari disiplin kerja yang dilaksanakan atau dibudayakan oleh para karyawan. Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi disiplin kerja yang diterapkan oleh karyawan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitiannya Sidanti (2015) dan Hidayat dan Taufiq (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Terhadap motivasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kemampuan berpengaruh nyata terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya kemampuan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel motivasi kerja karyawan. Besarnya koefisien path (PY1X2) sebesar 0,375, mengindikasikan pengaruh variabel kemampuan karyawan PT. Indosatored, Tbk Bandar Lampung terhadap motivasi kerja adalah berpengaruh positif. Artinya kemampuan karyawan sangatlah penting untuk menumbuhkan

dan memacu motivasi bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengaruh Insentif Terhadap motivasi Kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh langsung terhadap motivasi karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya insentif yang diberikan perusahaan mempunyai pengaruh nyata yang bermakna terhadap motivasi karyawan. Besarnya koefisien path (PY1X3) sebesar 0,135 dan signifikan menunjukkan bahwa motivasi karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh variabel insentif. Hasil ini sejalan dengan penelitiannya Ulfa, dkk (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara intensif terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi timbul sebagai dampak dari pemberian insentif oleh perusahaan sebagai penghargaan prestasi yang sudah ditunjukkan oleh karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya insentif mempunyai pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien path (PY2X3) sebesar 0,485 dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh variabel intensif. Kinerja karyawan yang tinggi timbul sebagai dampak dari pemberian intensif oleh perusahaan kepada para karyawan. Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi variabel insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitiannya Fauziah (2012) dan Martcahyo (2012) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.

Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau melebihi target dari pekerjaan yang menjadi tugasnya (Bachrun, 2011 : 22). Jackson dkk (2011 : 192) mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar. Pengupahan insentif dimaksudkan untuk memberikan upah/gaji yang berbeda karena memang prestasi kerja yang berbeda (Ardana dkk, 2011 : 169).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan terbukti. Hal ini dapat dilihat dari uji regresi dimana probabilitas (p) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ yang berarti signifikan. Artinya variabel motivasi mempunyai

pengaruh langsung yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien path (PY1Y2) sebesar 0,175 dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bisa dijelaskan secara langsung oleh variabel motivasi. Kinerja karyawan yang tinggi timbul sebagai dampak dari adanya motivasi karyawan dalam bekerja. Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi variabel motivasi yang dimiliki para karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitiannya Hidayat dan Taufiq (2012) dan Sajangbati (2013) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Seorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak Disini terjadinya motivasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin, disini kurang terarah dimaksudkan dengan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya, dimana jika pemimpin yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi dan sebaliknya, mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi prestasinya juga rendah. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuannya yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya dorongan dari pihak luar, untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. Indosatoredito, Tbk Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka motivasi karyawan PT. Indosatoredito, Tbk Bandar Lampung akan meningkat. Sedangkan variabel kemampuan karyawan juga mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja, sehingga untuk meningkatkan motivasi karyawan terus meningkat perusahaan PT. Indosatoredito, Tbk Bandar Lampung harus terprogram dan terencana dengan baik untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.

Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosatoredito, Tbk Bandar Lampung. Hal ini berarti disiplin yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung. Hal ini berarti, semakin tinggi kemampuan karyawan maka akan mendorong motivasi karyawan semakin meningkat untuk bekerja. Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung . Hal ini berarti insentif yang diberikan kepada karyawan secara adil akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Insentif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin sering insentif diberikan sebagai penghargaan dari prestasi kerja akan mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung akan meningkat.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan adalah pihak perusahaan harus menerapkan disiplin kerja, meningkatkan kemampuan karyawan dan sekaligus memberikan penghargaan sebagai insentif dengan baik sehingga dapat mendorong motivasi kerja dan sekaligus akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan. Perusahaan sebaiknya terus melakukan dan menumbuhkan motivasi terencana dan terus menerus terhadap para karyawan sehingga karyawan selalu termotivasi dan tetap bekerja lebih baik dalam perusahaan, sehingga dampak akhirnya kinerja karyawan dapat selalu ditingkatkan dan terjaga dengan baik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi PT. Indosatoredo, Tbk Bandar Lampung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin, kemampuan, intensif, dan motivasi yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bachrun, Saifuddin. (2011). *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Jakarta : Penerbit PPM.

- Fauziah, H. 2012. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah Bandar Lampung. https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/37149987/7-hujaimatul-fauziah.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1529418052&Signature=%2BOl%2BjnzcrXKgJ6A%2FkfSSpH3vym0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3Dhujaimatul_Fauziah_Pengaruh_insentif_dan.pdf
- Hasibuan. Malayu S.P (Eds). 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hidaya, Zainul dan Taufiq, Muchamad. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. <http://ejournal.stiawidyagama.ac.id/index.php/wiga/article/view/64/73>
- Jackson, Schuler, Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (10th ed.). Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Pasda Karya.
- Martcahyo, VA, Hidaya, W, dan Suryoko, S. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. FUMIRA Semarang. https://scholar.google.co.id/scholar?start=90&q=pengaruh+insentif+terhadap+motivasi+karyawan&hl=id&as_sdt=0,5
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bogor: Penerbit IN MEDIA
- Moehariono. Dr. (Eds). 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurcahyo, Anyon. 2011. Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. Jurnal Eksis, Volo.7(2), 1816-2000
- Sajangbati, Ivonne AS. 2013. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Bitung. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/2750/2303>
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Madiun <http://lp3m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf>
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Suprihati. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. Jurnal Paradigma. Vol. 12(01),93-119
- Sutrisno, Edy. (Eds). 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Syachroni. 2013. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi. Jurnal Dinamika Manajemen . Vol.1(2),121-138
- Ulfa, M, Ruhana, KR. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/123/211>
- Wibowo. Dr. (Eds). (2015). Prilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada