



ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PRODUKSI PT GUNUNG MAS JAKARTA

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVES ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION DIVISION OF PT GUNUNG MAS JAKARTA

Sultan Syahrul Ramadhan
sultansyahrul28@gmail.com

Netty Laura S
netty.laura@uki.ac.id

Rutman Lumbatoruan
rutman.toruan@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Sultan Syahrul Ramadhan, Analysis of the Influence of Work Discipline and Incentives on Employee Performance in the Production Division of PT Gunung Mas Jakarta

Work discipline refers to employees' attitudes and behaviors in complying with company regulations, procedures, and standards. Incentives are monetary rewards given by organizational leaders to employees to motivate them to work with high motivation and achieve organizational goals. This study was conducted to analyze the effect of work discipline and incentives on employee performance in the production division of PT. Gunung Mas Jakarta. This research method uses a quantitative approach using a data collection technique using a questionnaire. The population in this study were employees of PT. Gunung Mas Jakarta. The sample used in this study was 100 respondents. The results of this study indicate that the work discipline variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance with a t-value of 3.796 and a significance value of 0.000. While the incentive variable (X2) has a positive and significant effect with a t-value of 2.746 and a significance value of 0.007. The simultaneous f test shows that work discipline and incentives together have a significant effect on employee performance with an f value of 27.419. The coefficient of determination is produced that the correlation between when the work discipline variable (X1) and incentives (X2) on Employee Performance (Y) is 55.6%

Keywords: Work Discipline, Incentives, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di ranah usaha yang bersifat kompetitif, kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam memastikan keberhasilan sebuah organisasi. Organisasi bisnis yang mempunyai karyawan bermutu pasti sanggup menjadi elemen vital demi terwujudnya kinerja sesuai ekspektasi. PT. Gunung Mas Jakarta berhadapan dengan kesulitan agar senantiasa mengontrol kinerja karyawan di tengah-tengah kompetisi dunia dan juga permintaan pasar yang makin rumit, di mana salah satu aspeknya adalah kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Sutrisno (2019) kinerja didefinisikan sebagai output kinerja pegawai yang dinilai melalui aspek mutu, jumlah hasil kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan berkolaborasi guna menggapai sasaran yang telah ditetapkan oleh institusi. Sementara itu, berdasarkan pandangan Rivai dan Sagala (dalam Afandi 2021) kinerja mencakup tindakan aktual yang dipertunjukkan tiap individu sebagai pencapaian hasil kerja yang diwujudkan oleh karyawan berdasarkan jabatannya di dalam entitas. Kinerja perusahaan merupakan poin teramat vital sebagai usaha entitas tersebut menjangkau cita-cita. Dalam konteks ini, berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan perlu dianalisis dan dikelola secara efektif untuk memastikan tercapainya tujuan entitas bisnis.

Disiplin kerja dimaknai sebagai perilaku dan perilaku yang diperlihatkan karyawan dalam mematuhi regulasi, tata cara, serta tolok ukur yang telah distandarkan oleh organisasi (Nailla Amalia et al., 2025). Pegawai yang mempunyai kepatuhan kerja yang kuat biasanya lebih bertanggung jawab, sesuai jadwal, dan menjalankan tugas dengan tingkat produktivitas yang unggul. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan keterlambatan, rendahnya produktivitas, serta meningkatnya tingkat kesalahan dalam pekerjaan. Sebagaimana dijelaskan, Menurut Hasibuan (2011) kedisiplinan merujuk berdasarkan kesadaran serta kesiapan seseorang untuk menaati seluruh regulasi organisasi serta aturan sosial yang diterapkan. Tata tertib yang positif memperlihatkan tingginya tingkat tanggung jawab seseorang atas pekerjaan-pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya. Kondisi tersebut memicu semangat bekerja dan terealisasinya sasaran organisasi. Seseorang disebut disiplin bilamana karyawan tersebut paham dan bersedia melaksanakan seluruh kewajiban serta tanggung jawabnya secara optimal. Dalam

operasional prosedur perusahaan, hal ini dapat tercermin dari bagaimana karyawan menaati jadwal kerja, mematuhi prosedur kerja, dan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan. Kedisiplinan yang tinggi tidak hanya mendukung efisiensi kerja, tetapi juga membantu perusahaan memenuhi pencapaian target produksi perusahaan dengan konsisten. Indikator yang dipakai untuk mengukur kedisiplinan meliputi beberapa aspek kunci, yaitu seringnya datang ke tempat kerja, level kesiapsiagaan, kepatuhan terhadap regulasi, ketaatan terhadap baku mutu pekerjaan, dan juga moralitas profesional (Sastrohadiwiryono 2013).

Selain disiplin kerja, penyaluran insentif juga merupakan elemen esensial dalam mendorong motivasi karyawan. Insentif dapat mengambil wujud apresiasi finansial ataupun non-finansial yang diserahkan bagi pegawai sebagai wujud apresiasi atas kinerja mereka. Penyerahan insentif yang sesuai dan seimbang mampu menaikkan dorongan kerja (motivasi), kesetiaan (loyalitas), serta gairah kerja pegawai, yang pada akhirnya menimbulkan dampak baik terhadap performa kerja mereka. Tindakan insentif merujuk pada tambahan bayaran yang tidak termasuk dalam gaji pokok setiap karyawan. Biasanya, penghargaan ini diberikan sebab karyawan telah sukses melaksanakan tugas dengan baik, sehingga dinamakan insentif berbentuk uang. Selain berfungsi sebagai apresiasi atas jerih payah mereka, insentif yang dialokasikan ditujukan untuk: meningkatkan semangat kerja karyawan yang kemudian akan memengaruhi kapasitas karyawan. Insentif merupakan “tambahan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu yang mampu menunjukkan kinerja melampaui standar yang telah ditetapkan” (Hasibuan 2017). Sementara itu, Rivai (2014:384) menjelaskan bahwa insentif adalah “suatu bentuk pemberian imbalan yang disesuaikan dengan hasil kerja, sebagai bentuk pembagian manfaat kepada karyawan.”

PT Gunung Mas Jakarta sebagai perusahaan yang bergerak dalam sektor industri, khususnya berfokus pada jasa pengiriman barang olahan hasil pertambangan dari berbagai jalur darat dan laut serta pengiriman domestik. PT Gunung Mas Jakarta ini memiliki unit alat berat utamanya Dump Truck dan Supporting unit lainnya. Disatu sisi mereka berkomitmen dengan misi memberikan tenaga kerja yang berpengalaman dan kompeten. Hal ini dilakukan dengan

memberikan pelayanan terbaik, menjunjung tinggi kewajiban serta amanah yang telah dipercayakan.

Fenomena penurunan rata-rata nilai kinerja staf produksi PT. Gunung Mas Jakarta selama periode 2021–2024 mencerminkan adanya masalah yang konsisten dalam pencapaian target produksi. Penurunan kinerja ini diduga disebabkan oleh meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan dan rendahnya motivasi kerja, yang berdampak langsung pada ketidakmampuan perusahaan dalam memenuhi target ritase produksi.

Sutrisno (2019) mengemukakan pendorong yang sanggup memengaruhi kinerja karyawan ialah level disiplin kerja karyawan. Pegawai yang patuh dalam menjalankan tugas dapat diukur dari perilaku kerja karyawan, contohnya mengeksekusi pekerjaan selaras dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh organisasi, tiba tepat waktu, dan mematuhi setiap regulasi perusahaan, sehingga hal ini berpotensi mengontrol kinerja karyawan yang bersangkutan. Namun kenyataannya, sejumlah karyawan memperlihatkan tindakan yang kurang patuh, misalnya hadir melebihi waktu yang ditetapkan, bekerja tidak sesuai prosedur, atau sering absen, dan dicirikan oleh minimnya akuntabilitas pegawai saat bertugas di dalam organisasi, yang mengakibatkan tugas-tugas tersebut tertimbun dan tidak tergarap tuntas. Hal ini dapat menyebabkan tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan perusahaan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, pada akhirnya berdampak negatif pada efisiensi serta produktivitas perusahaan dan sangat mengkhawatirkan karena berdampak langsung pada alur keuangan dan produktivitas perusahaan.

Selain itu, pemberian insentif juga menjadi penyebab dalam menurunnya kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pemberian insentif pada setiap karyawan berdasarkan pencapaian target yang ditentukan perusahaan maka insentif yang diterima akan semakin besar dan sebaliknya. Tetapi pada kenyataannya pegawai tidak memperoleh insentif yang sepadan dengan tingkat usaha yang mereka curahkan dalam bekerja dan pegawai tidak mendapatkan jumlah insentif yang sama dengan karyawan lainnya padahal hasil kinerja mereka sama-sama memenuhi target bahkan melampaui target yang ditetapkan perusahaan,

sehingga pegawai tersebut cenderung enggan menjalankan tugas dan kurang antusias, sehingga pada akhirnya mereka bekerja sesuka hati tanpa memiliki dorongan motivasi yang kuat sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Dalam keadaan ini membuat pegawai merasa tidak memperoleh keadilan dalam pemberian insentif dari perusahaan.

Dalam konteks kompetisi bisnis yang makin ketat, industri butuh menyadari potensi yang dipunyai oleh tenaga kerjanya. Menumbuhkan kinerja staf akan berefek positif pada tingkatan produktivitas industri, yang pada akhirnya akan menumbuhkan profitabilitasnya. Fenomena ini menunjukkan perlunya perhatian lebih dalam peningkatan peraturan perusahaan dan norma sosial, serta peningkatan dorongan untuk mencapai kinerja yang optimal di kalangan karyawan. Khususnya pada faktor-faktor internal, seperti disiplin kerja dan sistem insentif, yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Adapun standar rerata kinerja yang telah ditentukan PT. Gunung Mas Jakarta yaitu diangka rata-rata nilai 92%. Hal ini dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2021-2024

Tahun	Inisiatif Karyawan	Kerja Sama karyawan	Kualitas Kerja karyawan	Target Ritase (kg)	Realisasi Ritase Karyawan (kg)	Rata-Rata Kinerja
2021	84%	87%	84%	170.000	166.300	85%
2022	83%	83%	83%	170.000	165.150	83%
2023	82%	83%	82%	170.000	160.000	82%
2024	80%	80%	80%	170.000	158.790	80%

Sumber: PT. Gunung Mas Jakarta

Pada tabel 1.1 diatas, menjabarkan bahwa terdapat penurunan rerata nilai kinerja staf produksi PT. Gunung Mas Jakarta pada tahun 2021-2024. Berdasarkan tabel diatas dilihat dari total realisasi target ritase terjadi penurunan produksi dari tahun 2021-2024. Data diatas menunjukan bahwa banyak ritase produksi tidak mencapai target perusahaan. Pada tahun 2021 rerata nilai kinerjanya ialah 85% serta pada tahun 2022 mengalami penurunan lagi ialah 83%. Pada tahun 2023 menghadapi penurunan kinerjanya menjadi 82%. Dan pada tahun 2024 kembali menghadapi penurunan kinerjanya sebanyak 80%. Hal ini terjadi dikarenakan

banyaknya kasus ketidakhadiran dan karyawan tidak melakukan yang terbaik untuk memenuhi target produksi.

Selain menurunnya kinerja serta tidak tercapainya target produksi, mungkin karena aspek dari disiplin yang belum berjalan dengan baik dijelaskan pada data tabel 1.2 dibawah ini;

Tabel 1.2 Data Penilaian Disiplin Karyawan Tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah		Absensi				%
	Karyawan	Efektif Kerja	Izin Saat Jam Kerja	Alpa	Terlambat	Total	Presentase Ketidakhadiran
2021	100	242	20	18	36	74	7,4%
2022	100	242	29	20	41	90	8,3%
2023	100	242	33	23	44	100	9,5%
2024	100	242	38	26	51	115	11%

Sumber: PT. Gunung Mas Jakarta

Pada tabel 1.2 diatas terlihat tingkat absensi karyawan PT. Gunung Mas Jakarta pada tahun 2021-2024 menunjukkan data kehadiran yang masih terbilang cukup rendah karena menunjukkan banyaknya karyawan yang terlambat dan bahkan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan tertentu. Presentase terendah pada tahun 2021 dimana 7,4% tingkat ketidakhadiran yakni 20 karyawan izin pada saat jam kerja dijelaskan bahwa beberapa karyawan izin pergi ataupun berkumpul pada jam istirahat sering kali melebihi dari batas 1 jam istirahat alasannya izin pulang kerumah dan entah alasan jarak rumahnya berdekatan ataupun karyawan dengan sengaja mengulur waktu untuk masuk kerja, 18 karyawan tanpa keterangan (Alpa), 36 karyawan datang terlambat. Pada tahun 2022 ketidakhadiran masih menghadapi kenaikan yaitu 8,3%. Pada tahun 2023 ketidakhadiran kembali mengalami kenaikan mencapai 9,5%. Persentase tertinggi pada tahun 2024 dimana 11% tingkat ketidakhadiran yakni 38 karyawan izin pada saat jam kerja dijelaskan bahwa beberapa karyawan izin pergi ataupun berkumpul pada jam istirahat sering kali melebihi dari batas 1 jam istirahat alasannya izin pulang kerumah dan entah alasan jarak rumahnya berdekatan ataupun karyawan dengan sengaja mengulur waktu untuk masuk kerja, 26 karyawan tanpa keterangan (Alpa), 51 karyawan datang

terlambat.

Data persentase ini menampilkan ringkasan data pegawai sepanjang satu tahun. Hal tersebut menyiratkan bahwa berbagai insiden yang tercatat teridentifikasi menimbulkan kendala. Sebab, ketiadaan kepatuhan ini mengakibatkan operasional pengelolaan produksi organisasi mengalami kemerosotan.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah pemberian insentif, adapun jenis insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Gunung Mas Jakarta ialah berupa bonus triwulan berlandaskan pencapaian target yang dicapai, Rp.2.000.000. Berikut data insentif pada industri PT. Gunung Mas Jakarta dibawah ini:

Tabel 1.3 Penerima Insentif Yang Diterima Oleh Karyawan PT. Gunung Mas Jakarta tahun 2024

No	Staf Produksi	Target Ritase/ Triwulan	Pencapaian Ritase/ Karyawan	Nominal Insentif Diterima
1	Driver DT	750	780	3,000,000
2	Driver DT	750	780	3,000,000
3	Driver DT	750	780	2,000,000
4	Driver DT	750	780	2,000,000
5	Driver DT	750	780	2,000,000
6	Driver DT	750	780	2,000,000
7	Driver DT	750	780	2,000,000
8	Driver DT	750	780	2,000,000
9	Driver DT	750	780	2,000,000
10	Driver DT	750	780	2,000,000
11	Driver DT	750	780	2,000,000
12	Driver DT	750	780	2,000,000
13	Driver DT	750	780	2,000,000
14	Driver DT	750	750	2,000,000
15	Driver DT	750	750	2,000,000
16	Driver DT	750	750	2,000,000
17	Driver DT	750	750	2,000,000
18	Driver DT	750	750	2,000,000
19	Driver DT	750	750	2,000,000
20	Driver DT	750	750	2,000,000
21	Driver DT	750	750	2,000,000
22	Driver DT	750	750	1,500,000
23	Driver DT	750	750	1,500,000

24	Driver DT	750	750	1,500,000
25	Driver DT	750	750	1,500,000
26	Driver DT	750	750	1,500,000
27	Driver DT	750	750	1,500,000
28	Driver DT	750	750	1,500,000
29	Driver DT	750	750	1,500,000
30	Driver DT	750	750	2,000,000
31	Driver DT	750	750	2,000,000
32	Driver DT	750	750	2,000,000
33	Driver DT	750	750	1,800,000
34	Driver DT	750	750	1,820,000
35	Driver DT	750	750	1,820,000
36	Driver DT	750	750	1,200,000
37	Driver DT	750	750	1,200,000
38	Driver DT	750	700	1,200,000
39	Driver DT	750	700	1,300,000
40	Driver DT	750	700	1,300,000
41	Driver DT	750	700	1,300,000
42	Driver DT	750	700	1,300,000
43	Driver DT	750	700	1,140,000
44	Driver DT	750	700	1,140,000
45	Driver DT	750	700	1,240,000
46	Driver DT	750	700	1,240,000
47	Driver DT	750	650	1,000,000
48	Driver DT	750	650	1,000,000
49	Driver DT	750	650	1,000,000
50	Driver DT	750	650	1,000,000

Sumber: PT. Gunung Mas Jakarta

Berdasarkan tabel 1.3 menampilkan data dimana besaran insentif yang diterima tiap karyawan PT. Gunung Mas Jakarta pada tahun 2024 terakhir, bahwa karyawan yang terdapat menyelesaikan sesuai standar target ritase yang ditetapkan perusahaan yaitu 750 ritase menerima insentif yang berbeda-beda jumlahnya, dimana seharusnya mendapat Rp. 2.000.000. malah ada yang menerima dibawah jumlah seharusnya. Sementara kebanyakan karyawan yang menyelesaikan ritase yang melampaui dari target perusahaan berupa 780 ritase masih terdapat karyawan yang menerima jumlah insentif seperti insentif standar ritase yaitu Rp. 2.000.000. Dalam hal ini karyawan merasa tidak adil dalam insentif yang diberikan perusahaan.

Melihat dari penurunan kinerja karyawan serta tidak tercapainya target

produksi di PT Gunung Mas Jakarta, penting untuk menelaah dua faktor utama yang diduga memiliki kontribusi terhadap fenomena tersebut, yaitu disiplin kerja (X1) sebagai aspek perilaku individu dan insentif (X2) sebagai peningkat motivasi, serta semangat kerja karyawan yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Goal Setting Theory berpendapat bahwa motivasi individu akan muncul dan menjadi lebih kuat serta mengarah pada kinerja yang lebih baik ketika seseorang memiliki tujuan yang sulit atau lebih menantang, dibandingkan dengan tujuan yang mudah atau tidak jelas (Locke & Latham 2019).

Secara keseluruhan, *Goal Setting Theory* menjadi landasan karena menjelaskan bahwa *keinginan untuk mencapai tujuan* adalah pendorong utama kinerja. Penelitian Anda memperdalam teori ini dengan menganalisis Sarana Kerja dan Disiplin Kerja sebagai faktor-faktor praktis dan pendukung yang secara empiris menentukan apakah karyawan di PT. Balina Agung Perkasa mampu melaksanakan dan menyelesaikan tujuan-tujuan sulit yang berujung pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.2 Relevansi Teori dengan Variabel Penelitian

1. Disiplin Kerja dan Goal Setting Theory

- a. Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, tenggat waktu, serta standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks *Goal Setting Theory*, disiplin dapat dianggap sebagai wujud dari komitmen dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan.
- b. Disiplin mencerminkan tekad dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai sasaran kinerja yang telah ditentukan.
- c. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung berorientasi pada pencapaian target kerja, karena mereka lebih terfokus dan bertanggung jawab terhadap tujuan yang telah ditetapkan.

2. Insentif dan *Goal Setting Theory*

- a. Insentif merupakan bentuk dorongan eksternal yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja lebih optimal. Berdasarkan *Goal Setting Theory*, insentif dapat berfungsi sebagai stimulus yang memperkuat komitmen terhadap tujuan kerja.
- b. Ketika pencapaian target dikaitkan secara langsung dengan pemberian insentif, maka tujuan kerja akan meningkat.
- c. Insentif juga berperan dalam menjaga fokus dan ketekunan karyawan selama proses pencapaian tujuan berlangsung, khususnya dalam lingkungan kerja yang dinamis.

3. Kinerja Karyawan dan *Goal Setting Theory*

- a. Kinerja karyawan merupakan output yang muncul dari keberhasilan dalam menetapkan dan menjalankan tujuan kerja secara efektif. Sesuai dengan *Goal Setting Theory*, kinerja akan meningkat apabila karyawan diberikan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang, serta didukung oleh faktor internal seperti disiplin, dan eksternal seperti insentif.
- b. Dengan adanya penetapan tujuan yang terstruktur, serta dukungan berupa disiplin kerja dan pemberian insentif, maka karyawan akan lebih terdorong untuk memberikan hasil kerja yang maksimal.
- c. Oleh karena itu, *Goal Setting Theory* dapat dijadikan sebagai landasan teoretis yang kuat dalam menjelaskan bagaimana kombinasi antara kedisiplinan dan insentif dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2020:109), Kinerja Karyawan diartikan sebagai "Luaran kerja yang dicapai dalam kurun waktu yang spesifik." Maryati Tri (2021:7) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan adalah "Pencapaian pada tingkatan tertentu dalam sebuah pekerjaan, rencana, atau regulasi yang harmonis dengan perwujudan cita-cita, visi-misi, serta sasaran perusahaan." Kasmir (2020:109) sendiri menjelaskan bahwa performa adalah produk kegiatan dan tingkah laku seseorang selama satu periode waktu.

Kinerja Karyawan ditetapkan bagaimana pekerja melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh korporasi. Kinerja merupakan bagian dari produk pekerjaan, entah barang atau jasa yang teraih dalam kurun waktu spesifik dengan batas kapabilitas seseorang dan wajib disokong oleh mutu dan ketelitian kerja (Robbins 2020). Kinerja menurut Mangkunegara (2021) adalah produk kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas sepanjang menunaikan tugasnya sesuai dengan kewajibannya. Selain produk akhir, Kinerja Karyawan dievaluasi melalui proses kerja yang memperlihatkan sikap profesionalisme dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Merujuk pada pengertian menurut pakar-pakar di atas, maka disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah produk dari pekerjaan yang teraih dalam rentang waktu spesifik, menggambarkan seberapa optimal seorang pekerja menjalankan tugas dan kewajiban yang ditetapkan korporasi. Menurut berbagai ahli, kinerja tidak hanya mencakup output akhir berupa barang atau jasa, tetapi juga melibatkan perilaku kerja, profesionalisme, dan komitmen selama proses pelaksanaan tugas. Kinerja juga diukur berdasarkan keselarasan dengan tujuan, visi, dan misi organisasi, serta ditentukan oleh kualitas, ketelitian, dan kemampuan individu dalam bekerja.

Menurut Maryati Tri (2021:15), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan sejumlah aspek indikator di dalamnya, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja Menunjukkan kemahiran karyawan atas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Hal ini mencakup apakah output selaras dengan arahan, dan apakah pegawai tersebut teliti, sistematis, dan utuh dalam menunaikan setiap amanahnya.
- 2) Kuantitas Kerja Lebih menitikberatkan pada durasi seorang staf bekerja atau jumlah komoditas barang/jasa yang dapat diproduksi dalam jangka waktu tertentu.
- 3) Pelaksanaan Tugas Ialah sejauh mana seorang pegawai mampu konsisten dalam menunaikan tugasnya dengan saksama dan tidak ditemukan kekeliruan sewaktu mengemban tanggung jawab yang dibebankan padanya.
- 4) Tanggung Jawab Sejauh mana staf sanggup berpegang teguh dalam

menjalankan amanahnya dengan teliti dan tanpa ditemukan kesalahan kala menyelesaikan tugas selaras dengan ketentuan operasional yang diterapkan perusahaan.

2.4 Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 193) Disiplin Kerja merupakan kepatuhan dan ketaatan seorang staf terhadap segala regulasi dan ketentuan yang berlaku dalam lingkungan perusahaan. Hal ini tercermin dari kemauan individu untuk menjalankan kewajiban secara konsisten sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan, di mana kesadaran untuk mematuhi aturan ini berdampak signifikan pada produktivitas dan tertibnya proses kerja di organisasi. Pada dasarnya, disiplin menjamin bahwa pegawai berupaya maksimal dan merasa bertanggung jawab untuk menghindari pelanggaran dalam pekerjaan mereka.

Sutrisno (2016:94), tata Tertib Pegawai meliputi kepatuhan dan kepengikutan pekerja terhadap hukum dan kaidah yang diberlakukan di area kerja organisasi. Hal ini terlihat dari inisiatif individu untuk menunaikan tanggung jawab secara berkesinambungan sesuai ketentuan prosedur yang baku. Kesadaran etis untuk mematuhi tatanan tersebut berdampak secara nyata pada pencapaian dan kelancaran proses kerja. Dengan demikian, disiplin menjamin bahwa SDM berkarya sepenuh hati dan mengemban rasa tanggung jawab demi meminimalisasi deviasi dalam pelaksanaan tugas.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang memiliki nilai guna, baik bagi lembaga maupun bagi staf. Berdasarkan Sutrisno (2016:23), keberadaan tata tertib kerja bagi organisasi akan memastikan terpeliharanya keteraturan dan kelangsungan penunaian tugas, agar dicapai luaran yang maksimal. Di sisi lain, bagi staf akan diperoleh iklim kerja yang mendukung, agar dapat mendongkrak gairah kerja sewaktu menunaikan amanah. Dengan demikian, karyawan mampu menjalankan tugasnya dengan mengerahkan segenap daya dan pemikiran mereka demi tercapainya target lembaga.

Menurut Afandi (2016), indikator-indikator disiplin kerja meliputi :

1. Efektif dalam bekerja

Upaya untuk meraih prestasi maksimal dengan memanfaatkan sumber daya dalam periode relatif singkat.

2. Kepatuhan pada peraturan

Diperlukan perilaku loyal pegawai terhadap aturan yang diberlakukan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

3. Tindakan korektif

Merupakan langkah yang dilakukan setelah munculnya suatu pelanggaran regulasi untuk mencegah timbulnya pelanggaran lanjutan.

4. Kehadiran tepat waktu

Tolak ukur utama untuk menilai kedisiplinan, di mana disiplin rendah terbiasa untuk terlambat.

5. Menyelesaikan tugas sesuai jadwal.

6. Hal yang dituntut dari setiap pegawai, dan hanya dapat dicapai apabila waktu dimanfaatkan secara efektif

2.5 Insentif

Menurut Ayu & Sinaulan (2018: 374) Insentif dapat diartikan sebagai ganti rugi yang ditujukan untuk merangsang dan memelihara minat personel dalam bekerja demi mewujudkan tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan ganda: menghargai pencapaian individu yang melebihi standar serta memperkuat motivasi mereka. Oleh karena itu, insentif sering dianggap sebagai alat strategis untuk meningkatkan performa karyawan secara keseluruhan.

Hasibuan (2016) Stimulus ini merupakan segala bentuk sokongan finansial atau nonfinansial yang disalurkan oleh pihak manajemen kepada pegawai sebagai apresiasi atas kontribusi mereka yang istimewa. Fungsi utama Insentif adalah mendorong kinerja maksimal, mencegah perginya SDM berkualitas, dan mempertahankan tingkat loyalitas yang tinggi. Praktik ini memastikan bahwa usaha ekstra yang dikerahkan oleh staf akan mendapatkan imbalan yang setimpal.

Astuti (2021: 23) Insentif ialah pembayaran ekstra yang diberikan di atas gaji pokok untuk menggerakkan individu agar bekerja lebih giat dan efisien

dalam jangka waktu tertentu. Menurut pandangan ini, pemberian insentif berperan sebagai daya ungkit yang memengaruhi perilaku, di mana besaran imbalan dikaitkan langsung dengan mutu dan kuantitas hasil kerja pegawai. Dengan demikian, sistem ini menegaskan adanya hubungan timbal balik antara prestasi dan penghargaan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Rancangan studi yang akan dilakukan ialah rancangan kuantitatif deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan kejadian yang ada terkait dengan kinerja karyawan dan disiplin kerja di area tugas, dan studi ini berupaya memperlihatkan output dari suatu pengumpulan data kuantitatif secara apa adanya, tanpa diperhitungkan atau diamati korelasinya dengan perlakuan atau variabel lain. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Dalam studi ini, populasi dan sampel jenuh yang diambil ialah seluruh karyawan pada divisi produksi PT. Gunung Mas Group yang total populasi sebanyak 100 individu yang akan dijadikan sampel jenuh.

Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dan insentif. Kuisisioner ini akan disebarakan kepada responden yang terpilih, baik melalui platform digital maupun secara langsung, sesuai dengan situasi kondisi yang ada. Setelah data terkumpul, analisis akan dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, seperti rata-rata, presentase, dan distribusi frekuensi, untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai tingkat disiplin kerja, kinerja karyawan dan insentif yang mereka terima. Sebelum proses pengumpulan data di mulai, kuisisioner akan melalui tahap pengujian validitas dan rehabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur ini dapat menilai variabel dengan tepat dan konsisten. Hasil dari studi ini diharapkan mampu memberikan pemahaman tentang elemen-elemen yang berkontribusi terhadap disiplin kerja, kinerja karyawan dan insentif, serta mengidentifikasi permasalahan yang ada, sehingga

dapat menjadi landasan bagi pengambilan keputusan manajerial untuk meningkatkan efektivitas serta kesejahteraan karyawan dalam organisasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Studi ini dilaksanakan di PT. Gunung Mas Group yang bertempat: di Jalan Falatehan I, Jalan Malaka Raya No.2, RT.2/RW.1, Melawai, Kecamatan Kebayoran Baru, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta, 12160. Studi ini dilaksanakan selama dua bulan yakni periode November 2024 sampai Januari 2025.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Berdasarkan Sugiyono (2019), populasi ialah kawasan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang bisa memengaruhi mutu dan ciri-ciri spesifik yang ditetapkan oleh peneliti guna dikaji dan kemudian menghasilkan konklusi. Rujukan data dalam studi ini adalah pegawai produksi PT Gunung Mas Jakarta yang menjadi objek studi. Subjek dipilih sebab keterkaitannya terhadap topik yang diselidiki. Populasi yang dimanfaatkan dalam studi ini adalah 100 pegawai produksi PT. Gunung Mas Jakarta.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.556	0,195	Hitung>R-tabel	Valid
X1.2	0.586			
X1.3	0.473			
X1.4	0.587			
X1.5	0.696			
X1.6	0.654			
X1.7	0.616			
X1.8	0.756			
X1.9	0.742			
X1.10	0.679			
X1.11	0.704			
X1.12	0.557			
X1.13	0.517			

X1.14	0.656			
X1.15	0.600			

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas X1

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas X2

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.595	0,195.	Hitung>R-tabel	Valid
X2.2	0.650			
X2.3	0.586			
X2.4	0.709			
X2.5	0.753			
X2.6	0.633			
X2.7	0.748			
X2.8	0.727			
X2.9	0.683			
X2.10	0.661			
X2.11	0.589			
X2.12	0.508			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Y

Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
Y1	0.680	0,195.	Hitung>R-tabel	Valid
Y2	0.641			
Y3	0.714			
Y4	0.756			
Y5	0.757			
Y6	0.811			
Y7	0.835			
Y8	0.834			
Y9	0.697			
Y10	0.731			
Y11	0.777			
Y12	0.710			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang disajikan pada Tabel 4.1 untuk variabel X1, Tabel 4.2 untuk variabel X2, dan Tabel 4.3 untuk variabel Y, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's alpha	Nilai kritis	keterangan
Disiplin kerja	0.888	0.60	Reliabel
Insentif	0.878	0.60	Reliabel
Kinerja karyawan	0.927	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data,2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang berada di atas batas minimum 0,60.

4.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.42083195
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.064
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.041 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05.

4.4 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.395	4.216		2.703	.008		
	Disiplin Kerja	.347	.091	.388	3.796	.000	.631	1.584
	Insentif	.300	.109	.281	2.746	.007	.631	1.584

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance > 0,1 yaitu sebesar 0.347 dan nilai VIF <10 yaitu sebesar 1.584. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.140	2.496		5.264	.000
	Disiplin Kerja	-.056	.054	-.128	-1.038	.302
	Insentif	-.088	.065	-.167	-1.351	.180

a. Dependent Variable: ABS_RES

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Secara keseluruhan, karena nilai signifikansi untuk semua variabel independen lebih besar dari , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas dan asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.395	4.216		2.703	.008
	Disiplin Kerja	.347	.091	.388	3.796	.000
	Insentif	.300	.109	.281	2.746	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang dapat disusun adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.395 + 0,347 X_1 + 0,300 X_2$$

4.7 Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.395	4.216		2.703	.008
	Disiplin Kerja	.347	.091	.388	3.796	.000
	Insentif	.300	.109	.281	2.746	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4. 5 Hasil Uji t (Parsial)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Insentif masing-masing memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan PT. Gunung Mas Jakarta.

4.8 Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3968.779	2	1984.390	27.419	.000 ^b
	Residual	7020.131	97	72.372		
	Total	10988.910	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Gambar 4.6 Hasil Uji F (Simultan)

Disiplin Kerja dan Insentif secara serentak memberikan dampak penting terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mas Jakarta.

4.9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.601 ^a	.539	.556	8.507
a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja				

Gambar 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.556, dengan demikian X1 berpengaruh terhadap Y sebesar 55,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti di penelitian ini.

4.10 Keterbatasan Penelitian

Mengacu pada pengalaman peneliti dalam tahapan studi ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh peneliti. Beberapa keterbatasan di dalam studi ini ialah:

1. Total responden sebanyak 100 pegawai. Hal ini bisa membatasi generalisasi temuan studi terhadap populasi yang lebih luas.
2. Studi ini berkonsentrasi pada variabel disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Model yang digunakan belum mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai.

4.11 Implikasi Manajerial

Mengacu pada temuan ini, diperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan baik secara serentak maupun

secara individual. Oleh karena itu, dari temuan ini bisa diimplikasikan sebagai berikut:

1. Disiplin dalam bekerja memiliki peran krusial dalam menentukan performa karyawan. Meskipun manajemen telah berusaha untuk menetapkan aturan disiplin, penerapan sanksi atau peringatan untuk pelanggar masih belum optimal. Apabila kondisi ini dibiarkan berlanjut, maka akan berpengaruh buruk pada kinerja karyawan serta organisasi secara menyeluruh. Karena itu, pihak entitas bisnis perlu meningkatkan serta memperketat dan pengawasan prosedur kehadiran dan absensi, contohnya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang sering datang terlambat atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebagai langkah permulaan, perusahaan juga dianjurkan untuk melakukan penyuluhan mengenai sanksi yang akan diterapkan.
2. Optimalisasi sistem insentif. Berlandaskan temuan riset, insentif yang diberikan harus mencerminkan keadilan dan proporsionalitas terhadap pencapaian kerja, dengan memanfaatkan sistem perhitungan yang lebih terbuka dan otomatis. Ini akan menciptakan motivasi yang sehat dan meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian berikut punya tujuan untuk mengevaluasi bagaimana Disiplin Kerja serta Insentif memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Gunung Mas Jakarta. Ini menunjukkan hasil yang bisa disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih disiplin dalam hadir tepat waktu, menaati peraturan, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Variable Insentif (X2) memiliki terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan pemberian insentif yang adil sesuai dengan pencapaian target kerja. Mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. Secara bersama-sama (simultan) variabel Disiplin Kerja dan Insentif

memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dapat dilihat berdasarkan hasil uji F yang diperoleh bahwa kombinasi dari kedua faktor yaitu disiplin kerja dan insentif ini menjelaskan 55,6% variasi kinerja karyawan, menandakan bahwa keduanya merupakan variabel penting dalam pengelolaan sumber daya manusia.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil riset serta pembahasan mengenai “Disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Gunung Mas Jakarta”, maka saran yang bisapeneliti berikan antara lain :

1. menunjukkan bahwa masih terdapat kelemahan dalam penerapan disiplin terkait kualitas dan ketepatan standar kerja. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen untuk memperkuat pengawasan, melakukan pelatihan terkait SOP, membangun budaya kerja yang berorientasi pada mutu, serta memberikan evaluasi dan umpan balik secara berkala. Penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang seimbang juga dapat menjadi langkah efektif untuk meningkatkan kedisiplinan kerja secara menyeluruh.
2. Bagi perusahaan diharapkan perusahaan meningkatkan transparansi sistem insentif melalui sosialisasi yang jelas, memastikan ketepatan waktu pemberian komisi, serta memanfaatkan sistem perhitungan yang lebih terbuka dan otomatis. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan berkala terhadap sistem insentif guna meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan. Dan perusahaan disarankan untuk mengimplementasikan pemberian insentif relevan dengan kuantitas yang dihasilkan supaya kinerja karyawan memaksimalkan kompetensi kinerjanya sehingga tujuan perusahaan bisa mudah untuk dicapai.
3. Perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan yang berfokus pada ketelitian, memberikan evaluasi dan umpan balik yang konstruktif, serta memperkuat sistem pengawasan kualitas kerja. Selain itu, budaya kerja yang menghargai kualitas hasil kerja perlu ditanamkan agar akurasi menjadi bagian dari standar kinerja yang diharapkan. Lingkungan kerja yang

mendukung juga perlu diciptakan guna meminimalkan gangguan yang dapat menyebabkan kesalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep Dan Indikator Cetakan Ke-1. Zanafa Publishing. Riau .”*
- Afandi, P. 2021. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafa Publishing. .”*
- Astuti. 2021. *“Analisis Laporan Keuangan. Bandung: CV Media Sains Indonesia.”*
- Ayu, D. K., & J. H. Sinaulan. 2018. *“Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea. Jurnal Ekonomi, 20(3), 373-382.”*
- Hasibuan. 2019. *“Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. .”*
- Hasibuan, M. 2017. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. .”*
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara. .”*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. .”*
- Locke, E. A., and G. P. Latham. 2019. *“The Development of Goal Setting Theory: A Half Century Retrospective. Motivation Science, 5(2), 93. .”*
- Mangkunegara, A Prabu. 2021. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sucofindo Cabang Pekanbaru. Jurnal Sumber Daya Manusia Perusahaan , 113. .”*

- Maryati Tri. 2021. *“Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Dan Kinerja Karyawan.Yogjakarta : UMY Pres.”*
- Nailla Amalia, D., C., Sihombing, and C. F. Sembiring. 2025. *“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MJ PRODUCT. Fundamental Management Journal, 10(1), 45–64. <https://doi.org/10.33541/fjm.v10i1.6879>.”*
- Rivai, V. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi Ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956. .”*
- Robbins, S. P. 2020. *“Perilaku Organisasi. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang. .”*
- Sastrohadiwiryo. 2013. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi Dan Operasional. Bumi Aksara : Jakarta. .”*
- Siagian, S. 2020. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara. .”*
- Sugiyono. 2019. *“Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development. Bandung : Alfabeta .”*
- Sutrisno, E. 2019. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta. .”*
- Sutrisno, Edy. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group. .”*