

PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DP3 DENPASAR

Nyoman Paramananda¹, Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Warmadewa, Bali, Indonesia

*Corresponding author: nyoman.paramananda30@gmail.com

Abstrak: Permasalahan mengenai kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar menjadi perhatian dalam penelitian ini. Kinerja pegawai sangat penting dalam rangka mendukung dan mewujudkan kemajuan korporasi, sehingga dalam penelitian ini faktor insentif, motivasi dan disiplin kerja diteliti sebagai faktor yang diduga dapat menentukan kinerja pegawai pada di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. Metode penelitian menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian sebanyak 100 orang, pengambilan sampel menggunakan metode random sampling dan jumlah sampel 50 responden Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) variabel bebas Insentif dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. Pengaruh ini bersifat simultan maupun parsial.

Kata Kunci: kinerja karyawan; insentif; motivasi; disiplin

Abstract: Problems regarding employee performance at PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar are a concern in this study. Employee performance is very important in order to support and realize the progress of the corporation, so in this study the incentive factors, motivation and work discipline are examined as factors that are thought to determine the performance of employees at PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. The purpose of this study was to determine the effect of incentives, motivation, and work discipline on employee performance at PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. The research method used quantitative analysis with multiple linear regression analysis approach. The study population was 100 people, the sample was taken using the random sampling method and the number of samples was 50 respondents. The results showed that partially (t test) the independent variables of incentives and motivation had a significant effect on employee performance, and for work discipline had no and insignificant effect on employee performance. and simultaneously (F test) shows that there is a significant influence between the variables of Incentives, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar. This influence is both simultaneous and partial.

Keywords: employee performance; incentive; motivation; disciplin

PENDAHULUAN

Perkembangan perusahaan merupakan dambaan setiap orang yang ada di dalam perusahaan, kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal dan eksternal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai aktivitas guna menghadapi kebutuhan dan perubahan lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia meyakini bahwa karyawan adalah aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuni, 2017).

Agar dapat berhasil mengelola sumber daya manusia dan bersaing dalam persaingan bisnis yang ketat, maka diperlukan dorongan atau motivasi karyawan agar produktivitas kinerja PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Ada beberapa metode seperti tindakan insentif, disiplin kerja, lingkungan kerja yang baik, pengakuan orang lain, pengembangan karir dan alokasi sumber daya manusia yang tepat untuk memotivasi atau mendorong karyawan.

Tabel 1
Pencapaian Sales Bulan September -Desember 2019

NO	TEAM	BULAN	TARGET	SALES	KETERANGAN
1		September	2,5 M	2,5 M	Sesuai Target
2	Pru	Oktober	3 M	3,2 M	Sesuai Target
3	Samurai Dp 3 denpasar	November	3,5 M	2,8 M	Tidak Sesuai Target
4		Desember	3,5 M	2 M	Tidak Sesuai Target

Sumber Data : PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar (2019)

Dari tabel diatas menjual bahwa masih terdapat persoalan dengan hal pencapaian target. Dengan adanya kebijakan PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar yang memberikan insentif motivasi serta evaluasi dengan disiplin pada karyawan diharapkan dapat memicu pertumbuhan yang tenaga pemasar atau kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan diperlukan untuk meningkatkan daya saing organisasi, semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula kinerja organisasi. Menurut (Sriwidodo & Haryanto, 2010), kinerja merupakan hasil seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan kerja (*job requirement*). Kinerja biasanya diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil kerja yang berkualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya". Kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan

produktivitas. Agar dapat berhasil dalam pengelolaan sumber daya manusia dan dalam persaingan bisnis yang ketat maka diperlukan adanya dorongan atau motivasi kepada karyawan agar kinerja dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kepribadian dan minat kerja. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan (Oktaria & Alexandro, 2020) bahwa insentif berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Selain memberikan manfaat bagi karyawan, insentif yang diberikan juga memberikan umpan balik yang positif bagi perusahaan. Seluruh karyawan semakin aktif, antusias, dan berlomba-lomba menampilkan kinerja yang baik. Hal berbeda diperoleh oleh (Marhumi & Nugroho, 2019) yang menunjukkan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya syarat ketentuan yang sulit untuk mendapatkan insentif tersebut.

Selain insentif, peran motivasi juga tidak kalah penting. Dengan memberi motivasi kinerja karyawan akan cenderung meningkat. Menurut penelitian (Putri et al., 2019) peranan motivasi sangatlah penting di organisasi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai pendorong seorang karyawan untuk tetap menuai berprestasi bekerja dalam sebuah organisasi. Bandung Super Model Malang memberikan motivasi pada karyawan agar untuk mewujudkan kinerja karyawan yang meningkat pada perusahaan. Prestasi yang baik di sebuah organisasi akan menimbulkan iklim kerja karyawan yang baik pula sehingga dapat mendorong sikap keterbukaan baik dari pihak karyawan maupun pimpinan. Ketentraman kerja akan berjalan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Handani, Luh Komang dan Adnyani, 2018) serta penelitian dari (Merta & Arini, 2017) yang dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa motivasi kerja mampu memberi pengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan meningkatnya motivasi kerja maka kinerja para karyawan juga meningkat. Namun, hal berbeda dinyatakan oleh (Tsaniyah & Hermawan, 2015) yang menyatakan jika motivasi kerja pada ditingkatkan ataupun tidak ditingkatkan, tidak akan memiliki dampak pada kinerja karyawannya.

Disiplin menunjukkan sikap menghormati karyawan terhadap aturan perusahaan. Jadi kalau ada aturan dan regulasi diabaikan di dalam perusahaan, atau sering dilanggar, artinya karyawan memiliki disiplin kerja yg buruk.

Sebaliknya, saat karyawan tunduk pada aturan, menggambarkan keberadaan disiplin yang baik (Farisi et al., 2020). Menurut (Afandi, 2018) disiplin menjadi suatu alat yang dapat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang berlaku. Menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu pertama, disiplin preventif sebagai suatu upaya guna menggerakkan pegawai agar mau mengikuti dan mematuhi pedoman kerja yg berlaku, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya yaitu untuk menggerakkan pegawai agar berdisiplin diri. Dengan menggunakan cara preventif, pegawai diharapkan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Kedua, Disiplin korektif merupakan suatu upaya guna menggerakkan para pegawai sebuah perusahaan dalam rangka menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan pegawai untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang sudah diberlakukan pada perusahaan. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) disiplin kerja adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan maka akan mencapai tujuan yang secara maksimal. Hal ini didukung oleh penelitian (Jepry & Mardika, 2020) serta (Kadek, 2018) bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hal berbeda ditunjukkan dalam penelitian (Kurniasari, 2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

PT *Prudential Life Assurance* Dp3 Denpasar sebagai lokasi penelitian, merupakan salah satu kantor keagenan asuransi yang terletak di Jalan Raya Puputan, Sumerta Kelod, Denpasar Timur - Kota Denpasar merupakan salah satu kantor keagenan yang terdampak persaingan ketat antar perusahaan asuransi yang kian menjamur. Dengan demikian demi kelangsungan hidup perusahaan, PT *Prudential Life Assurance* Dp3 Denpasar menetapkan target bagi karyawannya.

Realisasi tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui upaya para partisipan dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja pribadi dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, jika kinerja seorang karyawan baik, maka kinerja karyawan atau organisasi tersebut kemungkinan besar juga akan baik. Jika seorang karyawan memiliki keterampilan yang tinggi, mau bekerja keras, dibayar sesuai kesepakatan, dan memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik, maka kinerjanya akan sangat baik.

METODE PENELITIAN

Desain pada penelitian ini termasuk dalam jenis desain penelitian asosiatif kausal dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini dilakukan di PT *Prudential Life Assurance* Dp3 Denpasar, perusahaan kantor keagenan yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa yang terletak di Jalan Raya Puputan, Sumerta Kelod, Denpasar Timur-Kota Denpasar, Bali 80361. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT *Prudential Life Assurance* Dp3 Denpasar sebanyak 100 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

Jumlah seluruh karyawan adalah 100 orang, dengan batas toleransi kesalahan 10%.

$$n = N / (1 + N e^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 \cdot (0,1)^2)$$

$$n = 100 / (1 + 100 \cdot (0,01))$$

$$n = 100 / (1 + 100 \cdot (0,01))$$

$$n = 100 / (1 + 1)$$

$$n = 100 / 2$$

$$n = 50$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka didapatkan sampel 50 orang karyawan. Data sekunder seperti profil perusahaan, data karyawan serta dokumen-dokumen perusahaan maupun literatur-literatur yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Berdasarkan sifatnya Data Kualitatif Adalah data yang tidak berupa angka-angka dan kebenarannya tidak dapat dihitung. Seperti : gambaran umum tentang organisasi, struktur organisasi dan wawancara dari permasalahan bonus insentif dan motivasi kepada narasumber. Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka yang dapat dihitung secara matematis seperti: data kelengkapan kerja yang diberikan perusahaan dan data tingkat kehadiran karyawan yang telah dikuantifikasikan untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, yang terdiri atas uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Insentif	X1.1	0.671	Valid
		X1.2	0.597	Valid
		X1.3	0.590	Valid
		X1.4	0.719	Valid
2	Motivasi	X2.1	0.538	Valid
		X2.2	0.602	Valid
		X2.3	0.671	Valid
		X2.4	0.689	Valid
		X2.5	0.701	Valid
3	Disiplin Kerja	X3.1	0.760	Valid
		X3.2	0.711	Valid
		X3.3	0.641	Valid
		X3.4	0.554	Valid
4	Kinerja Karyawan	X4.1	0.705	Valid
		X4.2	0.616	Valid

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pernyataan- pernyataan pada variabel independen (insentif, motivasi, dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) karena nilai r hitung lebih besar dari r_{table} 0,288.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Perbandingan cronbach's alpha</i>		
	<i>Cronbach Alpha</i>	$\alpha > 60\%$	Keterangan
Insentif (X_1)	0,744	0,60	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,749	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	0,60	Reliabel

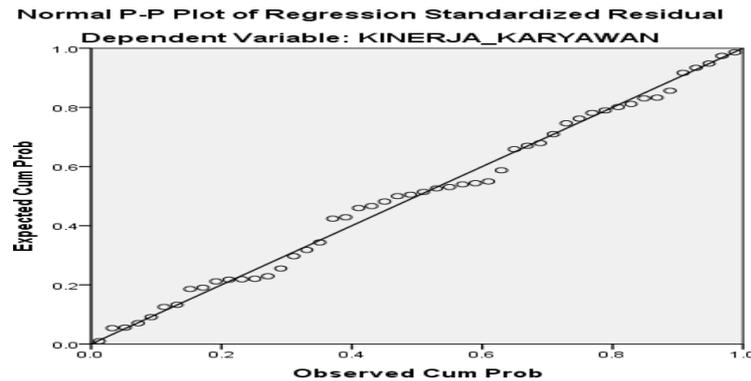
Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variable penelitian reliable atau tidak. Pada hasil uji reliabilitas, diketahui nilai cronbach's alpha untuk variabel insentif, motivasi, disiplin, dan kinerja masing-masing didapatkan hasil sebesar 0,744, 0,749, 0,736 dan 0,737. Karena hasilnya lebih

besar dari 0,6 dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

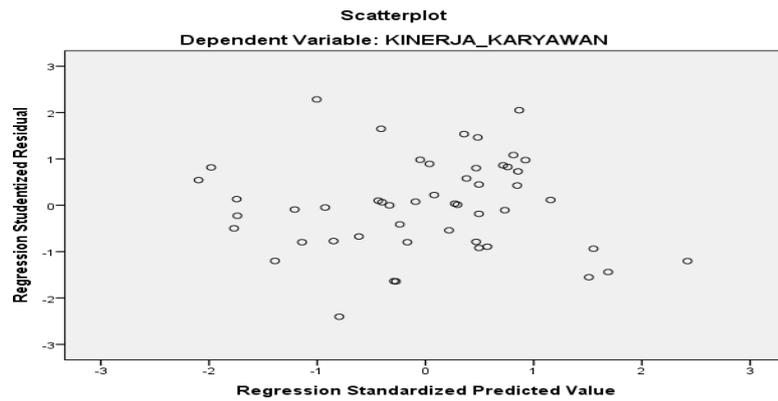
Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berdistribusi normal karena titik-titik tersebut menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis diagonal.

Tabel 4
Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Insentif	0,746
	Motivasi	0,691
	Disiplin Kerja	0,661

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Merujuk pada hasil di atas dapat diketahui bahwa model regresi tidak memiliki multikolonieritas, karena nilai Toleransi yang ditampilkan lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, model regresi yang diajukan dapat dilanjutkan dan dianalisa karena asumsi klasik yang meliputinya tidak menunjukkan ada gejala multikolonieritas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Berdasarkan bagan uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik tersebut tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, dan tersebar di atas atau di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.707 ^a	.499	.467	3.322	2.002

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Berdasarkan hasil output regresi yang ada pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 2.002. dengan n=50, dan k=4, didapat nilai DL=1.38 dan nilai DU=1.72. Jadi nilai 4-DU= 2,28 dan 4-DL=2.62. Karena nilai Durbin Watson terletak antara DU dan 4-DU (1.72 < 2.002 < 2.28). artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18.253	8.159		2.237	.030		
^a INSENTIF	.242	.110	.265	2.196	.033	.746	1.340
^b MOTIVASI	.322	.088	.462	3.679	.001	.691	1.447
^c DK	.186	.179	.133	1.039	.304	.661	1.514

Gambar 3
Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Hasil analisis persamaan regresi berganda pada tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 18.253 + 0,242 X_1 + 0,322 X_2 + 0,186 X_3$$

Artinya jika nilai insentif, motivasi dan disiplin kerja 0 maka kinerja karyawan nilainya positif yaitu 18.253. Koefisien regresi variabel insentif 0,242 (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) nilainya positif. Artinya jika insentif meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien regresi variabel motivasi 0,322 (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai positif. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,186 (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) juga menunjukkan nilai positif.

Peningkatan insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja akan diikuti juga dengan peningkatan kinerja karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar.

5. Uji Parsial (t-test)

Hasil pengujian hipotesis dengan uji statistik (uji-t) dapat ditemukan di Tabel 7

Tabel 7
Uji Parsial (t-test)

Variabel bebas	t.hit	> atau <	t.Tabel	Signifika n	Ket
<i>Insentif</i> (X_1)	2.196	>	1,679	0,03	Berpengaruh & Signifikan
<i>Motivasi</i> (X_2)	3.679	>	1,679	0,00	Berpengaruh & Signifikan
<i>Disiplin Kerja</i> (X_3)	1.039	<	1,679	0,30	Tidak Berpengaruh & tidak Signifikan

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Merujuk pada hasil Tabel 3, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t_{hitung} insentif 2,196 > t_{tabel} 1,679 dan tidak signifikan 0,03 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai teori. (Mutiara, 2010) menyatakan tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Tindakan insentif memastikan bahwa karyawan akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi kerja individu maupun tim. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian

(Kusuma, 2015) yang menemukan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 3 bahwa t_{hit} motivasi 3,679 > t_{tabel} 1,679 dan signifikan 0,00 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, maka secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori menurut (Kadarisman, 2013) tujuan motivasi kerja adalah Meningkatkan prestasi kerja. Pencapaian prestasi kerja dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan karyawan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas selanjutnya. Hasil ini juga didukung penelitian terdahulu oleh (Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017) yang menemukan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil Tabel 3 dapat dilihat tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel bahwa t_{hit} disiplin kerja 1,039 < t_{tabel} 1,679 dan tidak signifikan 0,304 > 0,05 dengan demikian H_0 diterima atau H_a ditolak, sehingga secara parsial terdapat tidak pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan Hasil penelitian (Kurniasari, 2014) menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja tidak berpengaruh signifikan.

6. Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Hasil uji hipotesis menggunakan uji statistic F (F-test) dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 8
Uji Signifikansi Simultan (F-test)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	476.427	3	158.809	15.299	.000 ^b
	Residual	477.493	46	10.380		
	Total	953.920	49			

Sumber: Olah data SPSS 22 for Windows, 2017

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada tabel didapatkan F_{hitung} sebesar 15,299 dengan F_{tabel} sebesar 2.807 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan (Y) atau dikatakan bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , secara bersama-sama berpengaruh nyata terhadap variabel Y. dengan demikian keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan menerima H_a .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka didapat hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi secara parsial diatas, dari ketiga variabel insentif dan motivasi dapat diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh paling signifikan atau paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel Motivasi, sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Saran yang dapat diberikan penulis bagi manajemen PT *Prudential Life Assurance* Dp3 Denpasar harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan agar sepadan dengan beban kerjanya. Perusahaan perlu memberikan insentif berupa bonus untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perlu memberikan komisi untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi sebagai pengakuan atas pekerjaannya. Lebih memperhatikan karyawan, memberikan kesejahteraan, dan sebagainya agar mereka memiliki kinerja yang tinggi.

Motivasi kerja juga wajib dilakukan untuk mendorong orang untuk melakukan tindakan atau perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Metode yang dapat digunakan adalah dengan memperhatikan apakah gaji karyawan sudah sesuai, apakah jam kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, suasana tempat dan fasilitas kerja yang berdampak positif terhadap kepuasan kerja. Guna meningkatkan motivasi dalam kinerja pegawai diharapkan pihak Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Peisir PT *Prudential Life Assurance* Dp3 lagi bentuk motivasi kerja pegawai seperti prestasi, karena apabila pegawai merasa termotivasi dalam bekerjanya maka kinerja juga akan lebih baik lagi, dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memiliki prestasi. Tingginya motivasi kerja yang membuat pegawai nyaman dan sigap dalam mengerjakan tugasnya.

Hal-hal yang perlu dilakukan perusahaan terkait dengan peningkatan disiplin antara lain: karyawan harus lebih mematuhi peraturan yang ditetapkan perusahaan dan disiplin agar pelanggaran dapat diminimalisir sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. PT *Prudential Life Assurance* Dp3 seharusnya memberikan aturan ketat kepada karyawan yang masih sering melanggar demi menjaga kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memakai atau menambahkan variabel lainnya yang kiranya mampu mempengaruhi

kinerja kerja karyawan, sehingga dapat lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, gaji, promosi, maupun lingkungan kerja

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena kehendak dan ridha-Nya peneliti dapat menyelesaikan artikel ini. Penulis sadari artikel ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada narasumber yang telah banyak membantu dalam pengumpulan informasi yang digunakan pada penelitian ini. Ucapan terima kasih juga kami sampaikan kepada editor yang telah menelaah dan mereview artikel ini. Penulis banyak menerima bimbingan, petunjuk dan bantuan serta dorongan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Urnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Handani, Luh Komang dan Adnyani, D. G. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Kayumanis Ubud Private Villa & Spa Gianyar*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium (MBE)*. 4(2). https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v4i2.312
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Jepry, J., & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Kadek, U. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar. *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bintang Bali Indah Di Denpasar*.

- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 16(2), 21-31.
- Kusuma, H. Y. (2015). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)*. Brawijaya University.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. S. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Media Fajar Koran. *Economix*, 6(2).
- Merta, I. W. J., & Arini, I. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Taspen Pos Kantor Cabang Sukawati, Di Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 62-69.
- Mutiara, S. (2010). Panggabean,(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Penerbit: Ghalia Indonesia*.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha*, 11(1), 126-137.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2019). Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 8(1), 26-32.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.
- Tsaniyah, L., & Hermawan, H. (2015). Pengendalian Proses Produksi Bahan Pakan Bungkil Sawit dalam Perspektif Keamanan Pangan. *Operations Excellence*, 7(2), 268871.