

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KOMPETENSI DAN BEBAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK TABUNGAN PENSIUN NASIONAL (BPTN)
CABANG PEKANBARU**

Oleh :

Arif Firdaus

Pembimbing : Nuryantidan Rovanita

Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email: ariffiirdaus@ymail.com

*The Effect Of Incentives, Competence And Expenses Work To Employee
Discipline PT. National Pension Savings Bank (BPTN)
Branch Pekanbaru*

ABSTRACT

The purpose this study was to determine how influence of incentives, competence and expenses work to discipline employees at PT. National Pension Savings Bank (BPTN) Branch Pekanbaru. The population in this study are employees of the National Pension Savings Bank (BTPN) Branch Pekanbaru 2015 that amounted to 77 people. While the sampling technique using census method. Analysis of data using multiple linear regression with SPSS version 18:00. Based results of data analysis known that providing incentives, competencies and expenses work partially and simultaneously have influence to discipline of employees at PT. National Pension Savings Bank (BTPN) Branch Pekanbaru. The large number of such influence is 61.9%. Expected to companies in order to improve work discipline of its employees by providing attractive incentives, improving the competence of employees in the work and adjust the workload for employees. For example, by giving sanctions against employees who violate company rules and regulations so that it can make employees very alert and careful in work.

Keyword : Incentives, Competence, Expenses Work and Discipline Employees.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperolehtenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam

suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan

suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Beranjak dari pada itu, berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan akan sangat bergantung pada kinerja daripada karyawannya. Tingkat kinerja bergantung pada disiplin kerja para karyawan. Dengan adanya disiplin kerja dari para karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para karyawan tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Dimana kita ketahui juga bahwa masalah disiplin kerja pada saat ini sangat banyak dihadapi oleh perusahaan. Karyawan banyak yang malas bekerja, pulang sebelum waktu pulang. Pada saat jam istirahat atau jam makan siang para karyawan lebih memilih makan diluar dan pulang kerumah pada makan siang. Pada saat waktu masuk kantor tiba banyak yang datang terlambat sehingga jam produksi berkurang yang akan menyebabkan target produksi perhari berkurang pula, dengan demikian target produksi perbulan tidak akan tercapai. Ada juga karyawan yang malas bekerja dan tidak masuk kerja dengan alasan sakit, tetapi kenyataannya tidak.

Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa perbankan yang memiliki visi adalah sebagai perusahaan perbankan yang mampu berkembang dan terkemuka di daerah, memiliki manajemen yang profesional dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah sehingga dapat memberdayakan perekonomian rakyat.

Setelah peneliti melakukan peninjauan dilokasi dan sempat melakukan beberapa wawancara terhadap manajer dan beberapa karyawan, ternyata yang menjadi masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja para karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru yaitu terlihat pada saat libur diwaktu lebaran karena masih banyak karyawan yang menambah waktu liburnya. Namun ada juga karyawan yang tidak masuk kerja pada hal waktu libur lebaran telah habis. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka kinerja karyawan akan menurun yang nantinya akan berdampak pada perusahaan yang akan mengalami penurunan jumlah pendapatannya, sehingga tujuan tidak akan tercapai.

Untuk itu setiap karyawan hendaknya mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan perusahaan terhadap pekerjaannya menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Sifat seperti ini harus dibuang jauh-jauh agar kinerja karyawan tidak menurun. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut

Hasibuan (2012) diantaranya ialah tujuan dan kemampuan (kompetensi), teladan pimpinan, balas jasa (insentif), keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan.

Program insentif bagi karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru yakni: Bonus yang diberikan kepada karyawan adalah bonus kuartalan dan bonus tahunan. Besarnya pemberian insentif finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru masih kurang sesuai dengan harapan karyawan.

Kompetensi karyawan adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi itu sendiri terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Untuk melihat kompetensi karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari tingkat pendidikan karyawan karena pendidikan terkait dengan pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*).

Pengukuran beban kerja pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Beban kerja merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan

emosional, depersonalisasi, maupun Maslach (dalam Siswanti, 2006). Indikasi yang menunjukkan bahwa beban kerja sering timbul di antara karyawan Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru tampak dari selama 2 tahun terakhir ini karyawan sering merasakan bahwa beban kerja yang harus diselesaikannya terkesan berlebihan, hal ini berdampak pada timbulnya beban kerja). Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan tidak dapat memberikan *service* secara optimal, sehingga pihak perusahaan sering menerima keluhan dari para karyawannya.

Beban kerja karyawan Tabungan Pensiunan Nasional Tbk (BTPN) Cabang Pekanbaru pada tahun terakhir sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang menyatakan tidak untuk beberapa pernyataan. Hal ini tentu disebabkan oleh faktor beban kerja yang tinggi dari para karyawan, sehingga mengakibatkan disiplin kerja menurun.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru? 2) Bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru? 3) Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru? 4) Bagaimana pengaruh insentif, kompetensi, dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun nasional (BPTN) Cabang Pekanbaru?

Adapun tujuan penelitian adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh insentif, kompetensi, dan beban kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah

- 1) Sebagai penambah wawasan penulis dalam permasalahan yang terjadi dalam perusahaan menyangkut pengaruh pemberian insentif, kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru yang akan dibahas atau diteliti.
- 2) Memberikan informasi kepada pembaca atau masyarakat secara umum tentang pengaruh pemberian insentif, kompetensi karyawan dan beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

1. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin “*disipel*” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi “*disipline*” yang artinya kepatuhan

atau yang menyangkut tata tertib. Menurut Wursanto (2008) disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu: menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan.

Sinungan (2009) mengatakan disiplin adalah sikap dari seseorang kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan

Menurut Siagian (2010) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Menurut Handoko (2001) tipe-tipe kegiatan pendisiplinan ada tiga tipe yaitu:

- a. Disiplin *preventif* yaitu kegiatan yang mendorong pada karyawan untuk mengikuti berbagai standart dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokok dari kegiatan ini adalah untuk mendorong disiplin diri dari diantara para karyawan atau karyawan. Dengan cara ini para karyawan/karyawan bekerja dengan ikhlas, bukan karena paksaan manajemen.
- b. Disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang dilakukan karyawan atau karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan. Contohnya dengan tindakan skorsing terhadap karyawan.

c. Disiplin *progresif* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh tindakan disiplin progresif antara lain:

- 1) Teguran secara lisan oleh atasan.
- 2) Teguran tertulis.
- 3) Skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari.
- 4) Diturunkan pangkatnya.
- 5) Dipecat.

2. Insentif

Menurut Nawawi (2008) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tepat atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi, misalnya dalam bentuk pemberian bonus dan dapat pula diberikan dalam bentuk barang.

Hasibuan (2012) menjelaskan insentif adalah balas jasa yang dibayarkan kepada tenaga kerja tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Hasibuan (2006:184) adapun indikator dari insentif adalah:

- a. Jaminan sosial
- b. Bonus
- c. Pemberian penghargaan
- d. Kenaikan pangkat
- e. Promosi.

3. Kompetensi Karyawan

Hutapea dan Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang

dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi karyawan yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.

Menurut Rivai (2006:230) Adapun indikator dari kompetensi adalah:

- a. Keterampilan
- b. Pengetahuan
- c. Peran sosial
- d. Citra diri
- e. Trait.

4. Beban Kerja

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Utomo (2008) menyatakan lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan,

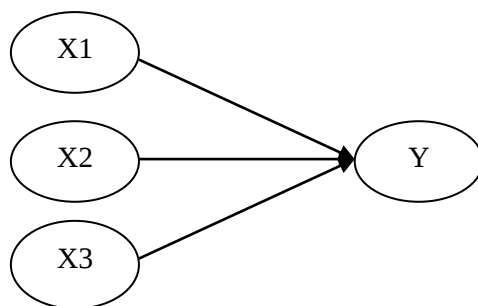
ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia.

Menurut Maslach (2006:61) Adapun indikator dari beban kerja adalah:

- a. Pekerjaan yang dijalani monoton
- b. Terperas tenaga dan pikiran.
- c. Bekerja bersama orang lain
- d. Mengalami stres berkepanjangan
- e. Respon karakteristik individu

Hipotesis Penelitian

Gambar 1
Model Penelitian



Sumber : Hasibuan (2012)

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Diduga pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru
- H.2: Diduga Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru
- H.3: Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru
- H.4: Diduga Pemberian insentif, kompetensi karyawan dan

beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru yang terletak di Jalan Jenderal Sudirman No.484 C-D, Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru tahun 2015 yang berjumlah 77 orang. Untuk menentukan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah di olah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara *interview* yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

Metode Analisi Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = disiplin kerja

X_1 = pemberian insentif
 X_2 = kompetensi karyawan
 X_3 = beban kerja
 b_0 = konstanta
 $b_1 b_2$ = koefisien regresi
 e = (error)

Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator disiplin kerja(Y) adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etos kerja. Sedangkan indikator insentif(X_1) adalah bonus, jaminan sosial, pemberian penghargaan dan promosi. Indikator kompetensi(X_2) adalah keterampilan, pengetahuan, peran sosial dan citra diri. Indikator beban kerja(X_3) adalah pekerjaan yang dijalani monoton, terperas tenaga dan pikiran, bekerja bersama orang lain, mengalami stres berkepanjangan dan respon karakteristik individu.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa perusahaan lebih banyak mempekerjakan karyawannya yang berjenis kelamin perempuan. Responden sebagian besar yang bekerja pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru berumur 20-25 tahun sebanyak 32 orang (42%). Selanjutnya tingkat pendidikan karyawan PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru adalah sebagian besarnya adalah lulusan Strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan dalam proses kerjanya membutuhkan karyawan yang

memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi tetapi semangat dan kemampuan untuk bekerja dengan baik dan mengoperasikan peralatan perusahaan demi mencapai tujuan. Masa kerja pegawai pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru yang terbanyak adalah 0-10 Tahun.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi.

Jika r hitung $>$ r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $\leq$ r tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N-2 = 77-2 = 75$ (lihat tabel r dengan df 75) = 0,224.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas Instrument

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Disiplin Kerja	0,861	Reliabel
Insentif	0,722	Reliabel
Kompetensi	0,757	Reliabel
Beban Kerja	0,894	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2016

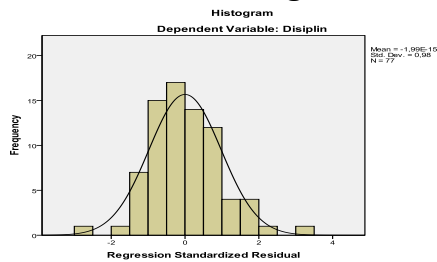
Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq$ 0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur

yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

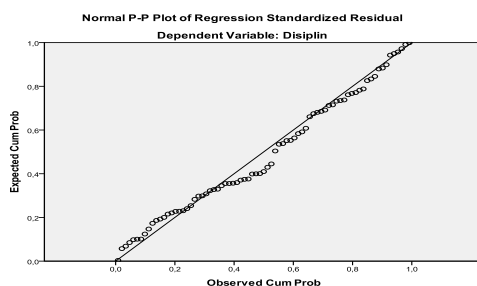
Gambar 2
Kurva Histogram



Sumber :Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Gambar 3
Grafik Normal P-P Plot



Sumber:Data Olahan, 2016

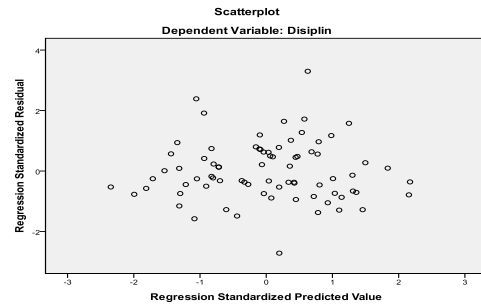
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya

terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

Gambar 4
Scatterplot



Sumber:Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Multikolerasi

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metrik korelasi, bila korelasinya signifikan maka antar variabel bebas tersebut terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1-R^2 \text{ Toleransi}}$, dimana VIF = insentif (X_1) sebesar 2,735, kompetensi (X_2) sebesar 2,454 dan beban kerja (X_3) sebesar 1,755, sehingga dapat disimpulkan bahwa ke3 (tiga) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikoliniearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Hasil Regresi Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	,025	,263	,097	,923
Insentif	,278	,127	2,189	,032
Kompetensi	,293	,117	2,497	,015
Beban Kerja	,353	,089	3,984	,000

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,025 + 0,278X_1 + 0,293X_2 + 0,353X_3 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,025. Artinya adalah apabila insentif, kompetensi, dan beban kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja karyawan akan bernilai 0,025.
- Nilai koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,278. Artinya adalah bahwa apabila terjadi perubahan terhadap insentif sebesar satu (1) satuan maka disiplin kerja karyawan akan berubah sebesar 0,278 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,293.

Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap kompetensi sebesar satu (1) satuan maka nilai disiplin kerja karyawan akan berubah sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain tetap.

- Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,353. Artinya adalah bahwa setiap terjadi perubahan terhadap beban kerja sebesar satu (1) satuan maka nilai disiplin kerja karyawan akan berubah sebesar 0,353 dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R Square sebesar 0,619. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (insentif, kompetensi, dan beban kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja) adalah sebesar 61,9%, sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, dan lain-lain.

1. Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh persoalan insentif. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator insentif dapat dilihat angka capaian untuk variabel insentif kurang sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya pemberian insentif yang diterapkan perusahaan belum baik.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan disebabkan oleh persoalan kompetensi. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarakan yang menyangkut indikator kompetensi dapat dilihat angka capaian untuk variabel kompetensi tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya kompetensi para karyawan perusahaan belum sepenuhnya maksimal.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Hasil uji secara statistik dengan menggunakan uji parsial (uji t) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti

terdahulu yang menyatakan bahwa beban kerja dalam hal ini kemampuan karyawan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

4. Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Hasil uji secara statistik dengan menggunakan uji simultan (uji f) membuktikan bahwa insentif, kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.

Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena pemberian insentif dapat menyebabkan seseorang untuk bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat dan baik maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Pemberian insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- 2) Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap disiplin

kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.

- 3) Beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru.
- 4) Pemberian insentif, kompetensi karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BTPN) Cabang Pekanbaru

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan disiplin kerja dari para karyawannya. Misalnya dengan memberi sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan dan tata tertib perusahaan sehingga hal ini dapat membuat karyawan sangat waspada dan teliti dalam bekerja.
- 2) Diharapkan kepada perusahaan agar memperbaiki sistem pemberian insentif terhadap para karyawan. Seperti memberi bonus kepada karyawan yang sangat rajin dalam bekerja.
- 3) Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan kompetensi dari para karyawannya. Seperti memberikan diklat yang khusus bagi karyawan terhadap pekerjaannya sehingga terampil dalam bekerja.
- 4) Diharapkan kepada perusahaan agar mengurangi beban kerja karyawan sehingga di dalam bekerja karyawan tidak pernah terperas tenaga dan pikirannya .
- 5) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang

menganalisa variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisis yang berbeda

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko TH,. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hutapea, Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Maslach, C. 2006. *Early predictors of job burnout and engagement, Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, No. 3, hal. 498-512.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siagian P. Sondang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Prduktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi Keduabelas, Penerjemah Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Wursanto, Ig. 2008. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi Offset, Yogyakarta
- Thoha. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditam
- Utomo, Tri Widodo W., 2008. *Analisis Kebutuhan Pegawai.*, diakses 15 Juni 2010.