



# Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dalam Memasarkan Produk Buku Pelajaran Penerbit Dan Percetakan PT Pratama Mitra Aksara

Ardiani Guswidjaya Krisnaningsih<sup>1</sup>, Dyah Ayu Puri Palupi<sup>2</sup>

Universitas Kristen Teknologi Solo<sup>1,2</sup>

Jl. Walter Monginsidi No.36-38, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57134

e-mail: [guswidjaya13@gmail.com](mailto:guswidjaya13@gmail.com)<sup>1</sup>, [dyahayupuripalupi@gmail.com](mailto:dyahayupuripalupi@gmail.com)<sup>2</sup>

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received 15 April 2026

Received in revised form 26 April 2026

Accepted 30 April 2026

Available online 30 Mei 2026

## ABSTRACT

*This study aims to identify and analyze the effects of job competence, work discipline, and incentives on employee performance. This study employs a quantitative method with a descriptive and associative approach. The population of this study consists of all 40 employees in the marketing division at PT Pratama Mitra Aksara.*

*Data collection was conducted through the distribution of an online questionnaire, followed by data analysis using multiple linear regression to test the effect of each independent variable on the dependent variable.*

*The results of the study indicate that job competence, work discipline, and incentives simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The t-scores for the Job Competence variable were 2.569, for the Work Discipline variable 2.894, and for the Incentives variable 2.998. Thus, it is concluded that improving job competence and work discipline, along with providing appropriate incentives, can enhance employee performance. It is hoped that this study will serve as a basis for companies to improve employee performance through more effective human resource management.*

**Keywords:** *Work Competence, Work Discipline, Incentives.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi marketing berjumlah 40 orang karyawan di PT Pratama Mitra Aksara.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner daring lalu di analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

Received 15 April, 2026; Revised 26 April, 2026; Accepted 30 April, 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Thitung variabel Kompetensi Kerja 2,569, variabel Disiplin Kerja sebesar 2,894 dan variabel Insentif sebesar 2,998 dengan demikian, disimpulkan bahwa peningkatan kompetensi kerja, disiplin kerja dan pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia lebih efektif.

**Kata Kunci:** Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Insentif.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting untuk sebuah organisasi atau perusahaan karena berperan langsung dalam pencapaian tujuan strategis perusahaan melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif dan efisien. Kompetensi kerja bagi karyawan harus dimiliki setiap individu mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan sehingga menjadi faktor utama dalam mendukung kinerja karyawan dan produktivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan. Hal ini juga berdampak dalam mencapai disiplin kerja berkontribusi pada kepatuhan terhadap peraturan, prosedur dan kebijakan perusahaan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Disiplin juga menjelaskan orientasi tugas melalui rincian regulasi dan konsekuensi pelanggaran atas peraturan yang berlaku. Pemberian insentif juga berdampak positif bagi para karyawan bertujuan untuk menambah semangat kerja para karyawan, juga memotivasi karyawan dan mendorong para karyawan untuk lebih giat dalam bidang pekerjaannya.

Pada perusahaan PT Pratama Mitra Aksara permasalahan internal yang ditemukan adalah kekurangan tenaga operasional pada divisi marketing yang berdampak pada kunjungan ke sekolah-sekolah untuk menawarkan buku pelajaran menjadi tidak merata dan kurang optimal. Pada kondisi ini mengakibatkan target pemasaran sulit tercapai dan distribusi informasi produk buku pelajaran kurang luas sehingga potensi penetrasi pasar menjadi kurang maksimal. Selain itu tim marketing perusahaan juga menghadapi permasalahan eksternal di lapangan, seperti ketidaksesuaian komunikasi serta koordinasi antara tim marketing dengan kepala sekolah, operator dana BOS maupun bendahara sekolah yang menjadi hambatan dalam proses penawaran produk. Permasalahan lain adanya sekolah - sekolah yang telah menjalin kontrak penuh dengan penerbit buku pelajaran kompetitor lain, sehingga peluang dalam memasarkan produk tersebut menjadi terbatas dan menurunkan daya saing perusahaan

Menurut Hermawati, [1] kompetensi tidak secara langsung berpengaruh dalam hubungan kompetensi dan kinerja, pentingnya komunikasi yang efektif dan peningkatan kompetensi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Didukung dengan penelitian Of & Style, [2] kompetensi tidak mempengaruhi secara signifikan masih ada hambatan sehingga para karyawan belum bisa memaksimalkan potensi mereka sepenuhnya, hasil menunjukkan tidak cukup hanya fokus pada satu hal saja pengembangan kepemimpinan, penyesuaian peran sesuai kompetensi dan penguatan budaya disiplin kerja harus dilakukan secara bersama dan saling mendukung agar hasilnya optimal.

Dalam penelitian ini dengan skill komunikasi yang baik, aktif dalam mendengarkan kebutuhan konsumen, kemampuan bernegosiasi untuk menarik konsumen memahami nilai produk dan juga manajemen waktu untuk mengatur jadwal kunjungan konsumen. Menurut Baharuddin & Musa, [3] kompetensi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kinerja karyawan keberhasilan kemajuan dari perusahaan karena pengetahuan. Dalam penelitian Gede & Mahendra, [4] kompetensi intelektual dan pengembangan karir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tanggung jawab seluruh karyawan untuk kepentingan peningkatan perusahaan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dalam melakukan kewajibannya karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik [5].

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Kompetensi Kerja

Menurut Wicaksono, [6] kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan pengetahuan serta standar kinerja yang diberikan oleh perusahaan dan mampu dipenuhi oleh karyawan agar karyawan mampu menuntaskan pekerjaan tersebut [7].

### Disiplin Kerja

Menurut Estiana et al., [8], disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja dapat dibedakan menjadi disiplin yang dipaksakan diri sendiri (*self-imposed discipline*) dan disiplin yang diperintahkan (*command discipline*). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan alat bagi para manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia dalam merubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan yang ada pada perusahaan. Disiplin merupakan aspek yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia, seseorang harus memiliki keinginan dan kesadaran untuk mengikuti norma-norma sosial dan bersikap profesional [9].

### **Insentif**

Menurut Kinerja et al., [10] Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut Hermawan et al., [11] Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Eksan et al., [12] Penelitian ini menyoroti kompetensi dan motivasi di dukung oleh manajemen organisasi dan alokasi sumber daya yang tepat, menghasilkan kinerja optimal dan kualitas layanan. Bisnis yang membangun dan meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing, karena sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menjalankan proses bisnis perusahaan. Potensi tersebut harus dimanfaatkan dan dimaksimalkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang terbaik bagi perusahaan.

#### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Pada et al., [13] setiap karyawan menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kesuksesan yang harus diterapkan oleh setiap individu karena disiplin kerja memberikan kelancaran dalam proses pelaksanaan pekerjaan dan tercapainya hasil yang maksimal di dalam suatu perusahaan. Meskipun Tingkat disiplin sudah baik namun masih diperlukan peningkatan kesadaran akan pemahaman aturan dan motivasi internal dalam meningkatkan kinerja karyawan [14]. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur yang menunjukkan kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi [15].

#### **3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Insentif termasuk penghargaan finansial dan non finansial, meningkatkan motivasi dan produktivitas. Insentif yang adil serta pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi tinggi dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan [16]. Insentif memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dengan meningkatkan antusiasme dan komitmen karyawan [17]. Dengan diberikannya insentif, karyawan diharapkan bekerja lebih maksimal untuk mencapai tujuan instansi [18].

#### **4. Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Indonesia et al., [5] kompetensi kerja merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan, setiap organisasi harus berupaya meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal dan informal. Pemberian insentif dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak seperti perusahaan mengharapkan semangat dari karyawan agar karyawan lebih produktif, sedangkan bagi karyawan merupakan pemuas untuk kebutuhannya [19]. Kinerja karyawan yang baik ditujukan dari seberapa karyawan yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tenggat waktu dan tidak ada kesalahan yang besar.

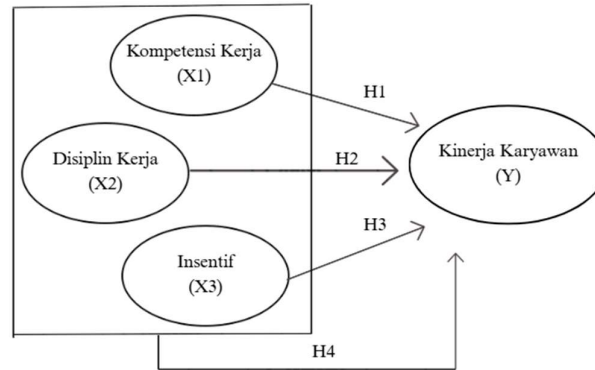
Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1** = Berpengaruh signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan

**H2** = Berpengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**H3** = Berpengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan

**H4** = Berpengaruh signifikan kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

H1 : Kompetensi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Disiplin Kerja (X2) berpengaruh kinerja karyawan (Y)

H3 : Insentif (X3) berpengaruh kinerja karyawan (Y)

H4 : Kompetensi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Insentif (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui tentang pengaruh kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan divisi marketing dalam memasarkan produk buku pelajaran penerbit dan percetakan PT Pratama Mitra Aksara.

#### Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, [20] populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari maka populasi dalam divisi marketing di PT Pratama Mitra Aksara terdapat 40 orang.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan data dilakukan dengan cara pengambilan objek dari sampel yang dinamakan sampling jenuh atau bisa disebut dengan sensus, menurut Sugiyono [20] mendefinisikan teknik sampling jenuh menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

#### Definisi Operasional Variabel

Menurut definisi dari variabel. Variabel penelitian ini terdiri variabel independent dan variabel dependen :

##### 1. Variabel Independen

Variabel independen disebut juga variabel bebas variabel independen dalam penelitian ini Kompetensi Kerja (X1), Disiplin kerja (X2), dan Insentif (X3)

###### a) Kompetensi Kerja

Indicator dalam kompetensi kerja yaitu : Pengetahuan, Keterampilan, Pemahaman, Value.

Variabel kompetensi kerja adapun indicator pertanyaan kuesioner pernyataan sebagai berikut :

- 1) Karyawan mampu bekerja sama dengan tim untuk mencapai target bersama
- 2) Karyawan memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas pekerjaan saya
- 3) Pengalaman kerja yang karyawan miliki membantu saya dalam melaksanakan tugas saat ini
- 4) Karyawan berusaha untuk mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran atau pelatihan
- 5) Karyawan mampu mengambil keputusan yang tepat dan bertanggung jawab atas apa yang saya ambil

###### b) Disiplin Kerja

Menurut Arisanti et al., [21] disiplin merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang dibuat tertulis maupun tidak tertulis dan jika melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggaran yang dilakukan. Menurut Zaenal Arifin & Sasana, [22] beberapa indicator variabel yang termasuk kedalam disiplin kerja : Ketaatan kerja, Prosedur kerja, Tanggung jawab, Etika kerja.

Kuesioner variabel disiplin kerja terdiri dari 7 pernyataan adapun beberapa pernyataan indicator dari kuesioner sebagai berikut :

- 1) Karyawan hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan
  - 2) Karyawan selalu meminta izin kepada atasan jika tidak bisa hadir atau terlambat
  - 3) Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
  - 4) Karyawan mengerti sepenuhnya sanksi yang telah ditetapkan
  - 5) Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan
  - 6) Karyawan selalu menjalankan Standart Operasional Prosedur perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- c) Insentif
- Menurut Kurniawan & Fitriyani, [23] ada 3 indikator variabel insentif antara lain : Loyalitas kerja, Senioritas, Keadilan.

Untuk variabel insentif terdiri dari 5 pertanyaan. Berikut beberapa instrument pertanyaan dalam kuesioner sebagai berikut :

- 1) Pemberian insentif disesuaikan dengan target kerja yang sudah ditentukan
- 2) Perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
- 3) Insentif yang diterima dapat memotivasi semangat kerja saya
- 4) Perusahaan memberikan insentif selain bonus uang tunai seperti apresiasi dan penghargaan
- 5) Peraturan perusahaan dalam memberi insentif sudah berdasarkan prosedur yang jelas

## 2. Variabel Dependen

Variabel variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

Menurut Hermawan et al., [11] ada beberapa indicator variabel dari kinerja karyawan antara lain : Produktifitas, Kualitas kerja, Ketepatan dalam pekerjaan.

Variabel kinerja karyawan terdiri 5 pertanyaan Adapun indicator kuesioner sebagai berikut :

- 1) Karyawan bersedia mengambil inisiatif untuk bekerja sama atau membantu rekan kerja dalam menghadapi permasalahan pekerjaan
- 2) Karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan teliti sesuai kuantitas yang diperintahkan
- 3) Karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai deadline yang sudah ditentukan
- 4) Karyawan sudah merasa jujur dalam hal melaporkan setiap hasil pekerjaan baik yang menguntungkan maupun yang merugikan
- 5) Karyawan bekerja dengan baik secara mandiri tanpa arahan berulang dari atasan

## 3. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik dengan memanfaatkan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Dalam pendekatan kuantitatif, analisis data berperan dalam mengonversi data awal menjadi informasi yang bermanfaat untuk keperluan pengujian hipotesis. Proses ini dilakukan dengan cara mengolah dan mengevaluasi data yang telah diperoleh sehingga pola hubungan antar variabel dapat terlihat secara lebih jelas. Tahapan analisis dalam penelitian ini meliputi beberapa langkah berikut:

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan ( variabel dependen )  
 $\beta$  1,2,3 = Koefisien regresi variabel independen  
 X1 = Kompetensi kerja  
 X2 = Disiplin kerja  
 X3 = Insentif  
 e = error term

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berdasarkan temuan penelitian, diperoleh gambaran yang tercantum dalam tabel berikut:

**Tabel 1. JENIS KELAMIN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI LAKI	23	57.5	57.5	57.5
	PEREMPUAN	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan keterangan pada tabel tersebut dapat diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (57.5%), sedangkan responden perempuan sebanyak 17 orang (42.5%). Hal ini menunjukkan karyawan divisi marketing PT Pratama Mitra Aksara sebagian besar adalah laki-laki.

**Tabel 2. USIA RESPONDEN**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 TAHUN - 25 TAHUN	20	50.0	50.0	50.0
	26 TAHUN - 40 TAHUN	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data responden diolah 2026

Tabel ini menggambarkan rata-rata usia responden berusia 20-25 tahun 20 orang (50%), dan 26-40 tahun 20 orang (50%). Dari hasil tersebut usia para karyawan berada pada usia muda.

**Tabel 3. PENDIDIKAN TERAKHIR**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	12	30.0	30.0	30.0
	S1	21	52.5	52.5	82.5
	DIPLOMA	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data responden diolah 2026

Dari tabel tersebut pendidikan terakhir responden pada tabel IV.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK 12 orang (30%), S1 sebanyak 21 orang (52.5%) dan diploma 7 orang (17.5%).

**Tabel 4. LAMA BEKERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 TAHUN	10	25.0	25.0	25.0
	1 BULAN - 1 TAHUN	11	27.5	27.5	52.5
	LEBIH DARI 5 TAHUN	10	25.0	25.0	77.5
	3 - 5 TAHUN	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Sumber : data responden diolah 2026

Data tersebut kebanyakan responden telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 10 orang (25%), 1 bulan – 1 tahun sebanyak 11 orang (27.5%), lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang (25%) dan yang terakhir responden dengan masa bekerja 3-5 tahun sebanyak 9 orang (22.5%).

### Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrumen penelitian

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	X1.1	0,815	0,312	Valid
	X1.2	0,790	0,312	Valid
	X1.3	0,818	0,312	Valid
	X1.4	0,747	0,312	Valid
	X1.5	0,865	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,753	0,312	Valid
	X2.2	0,550	0,312	Valid
	X2.3	0,831	0,312	Valid
	X2.4	0,739	0,312	Valid
	X2.5	0,754	0,312	Valid
	X2.6	0,757	0,312	Valid
Insentif (X3)	X3.1	0,695	0,312	Valid
	X3.2	0,840	0,312	Valid
	X3.3	0,692	0,312	Valid
	X3.4	0,836	0,312	Valid
	X3.5	0,937	0,312	Valid

Sumber : data responden diolah 2026

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Conbrach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1)	0,862	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,824	0,60	Reliable
Insentif (X3)	0,862	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,60	Reliable

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi Kerja = 0,862, Disiplin Kerja = 0,824, Insentif = 0,862, dan Kinerja Karyawan = 0,852. Semua nilai Conbrach's Alpha > 0,60 maka seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S).

Tabel 7. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.15373338
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.111
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.107 <sup>c</sup>

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan pengujian One Sample Kolmogorov-Smirnow Test (K-S) dengan bantuan program SPSS menunjukkan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal yang dibuktikan dengan Asymp sig. 0,126 > 0,05 sehingga menunjukkan keadaan yang tidak signifikan artinya bahwa residual berdistribusi normal atau lolos uji normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas diuji untuk melihat apakah variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi secara kuat. Model regresi yang baik tidak mengandung korelasi tinggi antar variabel bebas, karena hal tersebut dapat menurunkan ketepatan hasil estimasi koefisien regresi [24].

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	1.201	1.869		.643	.525	
	X1	.432	.168	.435	2.569	.014	.303
	X2	.319	.168	.343	1.894	.066	.265
	X3	.113	.113	.122	.998	.325	.577

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan uji multikolinearitas antar variabel kompetensi kerja (Total X1), disiplin kerja (Total X2) dan insentif (Total X3) tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat nilai VIF < 10,00 dan nilai toleransi > 0,10 yaitu : nilai variabel kompetensi kerja (Total X1) menunjukkan hasil 0,303 > 0,10. Nilai dari variabel disiplin kerja (Total X2) 0,265 > 0,10. Nilai variabel insentif (Total X3) menunjukkan hasil 0,577 > 0,10.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode glejser, apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.128	1.074		1.982	.055
	KOMPETENSI	-.263	.097	-.719	-2.722	.010
	DISIPLIN	.235	.097	.685	2.427	.020
	INSENTIF	-.101	.065	-.297	-1.550	.130

Sumber : data responden diolah 2026

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi masing – masing variabel > 0,05 yang artinya masing – masing variabel (kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif) tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis diajukan dengan menggunakan regresi linier. Yaitu mengetahui ada tidak hubungan antar variabel kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 9. Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.201	1.869		.643	.525
	X1	.432	.168	.435	2.569	.014
	X2	.319	.168	.343	2.894	.007
	X3	.113	.113	.122	2.998	.032

a. Dependent variabel : Total Y

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$1.201 = 0.435X1 + 0,343X2 + 0,122X3$$

Persamaan regresi linear tersebut sebagai berikut :

- Kompetensi kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,435, artinya peningkatan sebanyak 1 standar deviasi dengan asumsi variabel lain konstan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi kerja pada PT Pratama Mitra Akasara maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Disiplin kerja (X2) bernilai positif 0,343 artinya peningkatan 1 standar deviasi dengan asumsi variabel lain konstan. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada PT Pratama Mitra Akasara maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- Insentif (X3) bernilai positif sebesar 0,122 artinya peningkatan 1 standar deviasi dengan asumsi variabel lain konstan. Maka insentif akan mengalami peningkatan bahwa semakin baik insentif pada PT Pratama Mitra Akasara maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk menilai pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.201	1.869		.643	.525
	X1	.432	.168	.435	2.569	.014
	X2	.319	.168	.343	2.894	.007
	X3	.113	.113	.122	2.998	.032

a. Dependent variabel : Total Y

Sumber : data responden diolah 2026

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini seberapa besar suatu variabel yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sebelumnya dicari terlebih dahulu nilai Ttabel akan dibandingkan dengan nilai Thitung.  $\alpha/2 : n - k - 1 = (0,05/2 : 40 - 3 - 1) = 0,025 : 36$  maka nilai dari Ttabel adalah 2,028. Pengujian masing – masing variabel sebagai berikut :

- Pengaruh kompetensi kerja (X1) secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,569 >$  nilai Ttabel 2,028, maka H1 diterima. Artinya terdapat pengaruh kinerja karyawan secara signifikan  $0,014 < 0,05$ .
- Pengaruh disiplin kerja secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,894 >$  nilai Ttabel 2,028, . Nilai signifikan  $0,007 < 0,05$
- Pengaruh insentif secara parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai Thitung  $2,998 >$  Ttabel 2,028. Nilai signifikan  $0,0325 < 0,05$

### Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan.

**Tabel 10. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113.862	3	37.954	26.320	.000 <sup>b</sup>
	Residual	51.913	36	1.442		
	Total	165.775	39			

a. Dependent Variable : Total Y

b. Predictors (Contanst), Total X3, Total X1, Total X2

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan tabel output tersebut dapat diketahui Fhitung sebesar 26.320. Nilai ini dibandingkan nilai Ftabel.  $Df1 = k-1 = 3$  dan  $Df2 = n - k = 36$ , diketahui nilai Ftabel sebesar 2,87. Dari nilai – nilai di atas, diketahui nilai Fhitung  $26,320 > Ftabel 2,87$  sehingga H1 diterima, terdapat pengaruh simultan yang signifikan dari kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independent mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam suatu model penelitian.

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 <sup>a</sup>	.687	.661	1.201

Sumber : data responden diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,661 atau 66,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan insentif (X3) berpengaruh signifikan sebesar 66,1% terhadap kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan pengolahan data tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

#### 1. Uji Linear Berganda

Berdasarkan uji linear berganda yang diperoleh dari hasil  $Y = 0,432 + 0,319 + 0113$  yang berarti variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

#### 2. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan pengujian (Uji T) diperoleh hasil sebagai berikut :

- Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Thitung  $2,569 > Ttabel 2,028$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  maka diputuskan H1 diterima.
- Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Thitung  $2,894 > Ttabel 2,028$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$  maka diputuskan H1 diterima.
- Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai Thitung  $2,998 > Ttabel 2,028$  dengan nilai signifikansi  $0,0325 < 0,05$  maka diputuskan H1 diterima.

#### 3. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan Uji F diperoleh dari hasil perhitungan Fhitung sebesar 26,320 dan nilai Ftabel 2,87. Sehingga Fhitung  $26,320 > Ftabel 2,87$  maka H1 diterima. Dengan demikian secara simultan variabel kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pratama Mitra Aksara

### Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini di antara lain :

Dalam penelitian ini dibatasi pada 3 varian independen yaitu kompetensi kerja, disiplin kerja dan insentif serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada

hubungan dan pengaruh dari variabel-variabel tersebut. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja maupun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini namun berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian kuantitatif variabel independen merupakan faktor yang mempengaruhi perubahan pada variabel dependen, sehingga peneliti sering memfokuskan penelitian pada beberapa variabel tertentu sesuai dengan tujuan penelitian.

### Saran

#### 1. Saran bagi perusahaan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT Pratama Mitra Aksara terdapat beberapa saran sebagai berikut ini :

- a. Meningkatkan kompetensi kerja karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Pelatihan yang diberikan sebaiknya disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan agar mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan secara optimal.
- b. Memberikan punishment bagi pegawai yang kurang disiplin dan menetapkan karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam hal jobdesk
- c. Hasil penelitian menunjukkan insentif juga berpengaruh dalam memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja memenuhi target

#### 2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan tidak berfokus pada variabel kompetensi kerja dalam menganalisis pengaruh terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain dalam penelitian agar dapat mengidentifikasi berbagai faktor lain yang berpotensi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hermawati, A. (2022). *Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi*. 5(2), 2199–2209.
- [2] Of, I., & Style, L. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Mamuju*. 3(2), 219–226. <https://doi.org/10.56326/jebd.v3i2.3415>
- [3] Baharuddin, A. A., & Musa, M. I. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales*. 1(1), 55–62.
- [4] Gede, I. P., & Mahendra, J. (2023). *Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Royal Casa Ganessa Hotel dan Resort di Ubud Kabupaten Gianyar*. 3(3), 536–543.
- [5] Indonesia, C. A., Kinerja, T., Di, P., & Dinas, K. (2023). *PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU*. 2(April), 153–166.
- [6] Wicaksono, G. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember*. 4(1), 64–69.
- [7] Nomor, V., Rahma, A., Alam, N., & Putri, A. (2022). *ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM AKSES AREA SOPPENG*. 5(April), 17–24.
- [8] Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- [9] Ananda, F. R. (2023). *Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya (Literature Review Effect of Work Environment, Work Discipline and Communication on Employees of CV. Tidar Jaya)*. 4(2), 75–85.
- [10] Kinerja, T., Pada, K., Hasjrati, P. T., & Cabang, A. (2017). *PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA The Influence of Incentives and Work Discipline on Employee*. 975–986.
- [11] Hermawan, A., Wulandari, A., & Mirza Buana, A. (2020). *Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerjaterhadap kinerja karyawan di Lampung (The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung)*. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71–83. <https://www.penerbitgoodwood.com/index.php/SIMO/article/view/149>
- [12] Eksan, Z. M., Asi, L. L., Podungge, R., & Gorontalo, U. N. (2025). *As-Syirkah : Islamic Economics & Financial Journal*. 4, 110–126. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.416>
- [13] Pada, F., Merapi, P. T., & Solusindo, M. (2022). *1, 2 1,2. 1(6)*, 1609–1624.
- [14] Pamulang, U. (2019). *Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. 2(3), 351–360.

- <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- [15] Studi, K., Indonesia, B., Lestari, E., Wenny, N., & Febrian, D. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , dan Kompensasi Terhadap Kinerja*. 6(1), 46–64.
- [16] Akbar, M., & Sinaulan, J. (2020). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 266–272.
- [17] Komunikasi, P., & Kerja, D. (2020). *PT CITRA MANDIRI DISTRIBUSINDO INFLUENCE OF COMMUNICATION , DISCIPLINE , AND INCENTIVES TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN*. 8, 338–346.
- [18] Jurnal, J., & Mea, I. (2024). *JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA ( Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi )*. 8(3), 458–473.
- [19] Tabalong, B. K., & Kunci, K. (2022). *Http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB ISSN : 2723-0937*. 5, 178–193.
- [20] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D* (Issue January).
- [21] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- [22] Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>
- [23] Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Keuangan Dan Akuntansi*, 7(2), 1–18. <https://doi.org/10.25134/jrka.v7i2.4858>