

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGGKO, KECAMATAN SUKOMORO, NGANJUK

Wildan Dialazta¹, Restin Meilina², Dodi Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
wildandialazta@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 04/07/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to determine the factors that influence employee performance. This research was conducted at the Shuttlecock Factory in Sumengko Village, Sukomoro District, Nganjuk. Employee performance is the dependent variable, the independent variables are work discipline, work incentives, and work facilities. The data were obtained from employees of the Shuttlecock Factory in Sumengko Village. The number of samples is 40 employees with saturated sampling technique. The research method used multiple linear regression analysis techniques with a confidence level of 5% to obtain a comprehensive picture of the relationship between one variable and another. The results of the t-test research show that the variables of work discipline, work incentives, and work facilities partially have a significant effect on employee performance. Based on the results of the F test, it is known that the variables of work discipline, work incentives, and work facilities simultaneously have a significant effect on employee performance. The adjusted R Square results show a value of 0.830 meaning that the magnitude of the influence of work discipline, work incentives, and work facilities on employee performance is 83%.

Keywords: *Work Discipline, Work Incentives, Work Facilities, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Pabrik Shuttlecock Di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen, variabel independen adalah disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja. Data diperoleh dari karyawan Pabrik Shuttlecock Di Desa Sumengko. Jumlah sampel sebanyak 40 karyawan dengan teknik pengambilan sampel sampling jenuh. Metode penelitian yang digunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan 5% untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil adjusted R Square menunjukkan nilai 0,830 artinya bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Insentif Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia (SDM) yang memadai. Kualitas SDM berkaitan erat dengan hasil kinerja dari karyawan. Kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan [1]. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain disiplin kerja, pemberian insentif, dan fasilitas kerja. Perusahaan harus memilih SDM yang berkualitas agar kinerja yang dibutuhkan maksimal, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau instansi. SDM bukan hanya sebagai alat produksi namun juga sebagai penggerak dan sekaligus penentu keberlangsungan proses produksi atau segala aktivitas dalam suatu organisasi yang mana SDM ini memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan dan berkembangnya suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi [2], yang mana artinya apabila seorang karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan ia memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikannya, maka secara jelas bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka, dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi [3]. Secara umum, kinerja diukur dari:

1. Ketepatan Waktu;
2. Deskripsi Pekerjaan;
3. Kuantitas;
4. Kualitas.

Beberapa penelitian menunjukkan banyak faktor yang mendorong kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, insentif kerja, fasilitas [4],[5],[6],[7].

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa disiplin kerja, pemberian insentif, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]. Disiplin kerja merupakan hal yang wajib dimiliki setiap individu. Adanya tingkat disiplin kerja yang tinggi maka karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Ketika setiap karyawan memiliki kesadaran menaati peraturan dan norma yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja para karyawan ke arah yang lebih baik. Indikator disiplin kerja ialah sebagai berikut [8]:

1. Ketepatan waktu;
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik;
3. Tanggung jawab yang tinggi;
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterima selain gaji termasuk suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan [9], hal ini ditunjukkan atau diperkuat hasil penelitian yang dilakukan [5]. Menurut indikator yang mempengaruhi proses pemberian insentif dalam perusahaan [10], antara lain:

1. Kinerja;
2. Lama Kerja;
3. Senioritas Karyawan;
4. Kebutuhan;
5. Keadilan dan Kelayakan;
6. Evaluasi Jabatan.

Selain disiplin kerja dan pemberian insentif, kinerja juga dipengaruhi oleh fasilitas yang disediakan perusahaan. Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari perusahaan untuk karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja [11]. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini ditunjukkan atau diperkuat hasil penelitian yang dilakukan [6]. Indikator fasilitas kerja dibagi menjadi tiga golongan besar [12], yaitu:

1. Fasilitas Alat Kerja;
2. Fasilitas Perlengkapan Kerja;
3. Fasilitas Sosial.

Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) adalah pabrik pembuatan *shuttlecock* atau “kok” yang berlokasi di Desa Sumengko, Kecamatan Sukomoro, Nganjuk. Di desa ini dikenal dengan kampung *shuttlecock* karena hampir satu desa memiliki usaha yang sama yaitu produksi *shuttlecock*. Masing-masing perusahaan harus bersaing dalam mencari pasar untuk memenangkan persaingan. Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, namun beberapa masalah yang timbul dari perusahaan tersebut dan juga karyawannya. Seperti disiplin kerja yang masih kurang terlaksana dan masih banyak karyawan yang terlambat dalam pekerjaan pesanan yang menumpuk. Selanjutnya mengenai insentif kerja yang dinilai masih kurang bagi karyawan, padahal karyawan sudah bekerja cukup keras dalam pengerjaan pesanan *shuttlecock* tetapi uang insentif terlalu sedikit. Dan yang terakhir mengenai masalah fasilitas kerja, para karyawan merasa fasilitas yang diberikan perusahaan kurang, seperti tempat atau wadah untuk membuat produk

cepat rusak yang berakibat pada kinerja karyawan kurang maksimal. Jika semua itu terjadi maka perusahaan akan mengalami penurunan jumlah pendapatan.

Berdasarkan uraian di atas, serta dengan melihat pentingnya disiplin kerja, insentif kerja serta fasilitas kerja pada pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang produktif demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi perusahaan, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu menjaga dan meningkatkan pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) demi tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam fenomena kinerja karyawan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan, yaitu: disiplin kerja, insentif kerja dan fasilitas kerja yang diterima karyawan pada Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*).

METODE

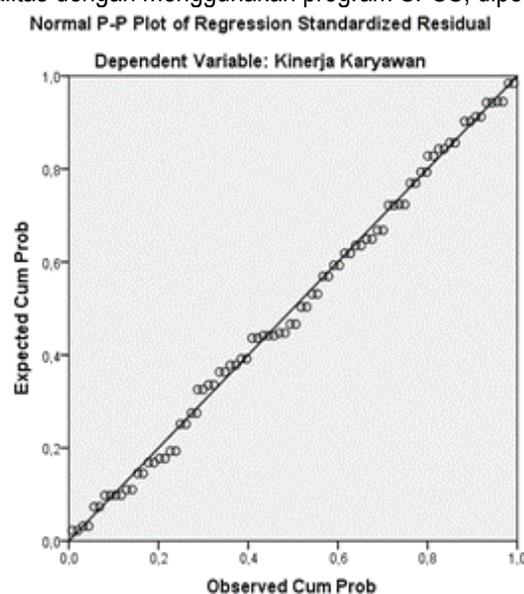
Teknik penelitian menggunakan teknik kausal, teknik hubungan yang bersifat sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel mempengaruhi mana yang variabel yang dipengaruhi. Populasi yang akan dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) yang berjumlah 40 orang di semua bidang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik jenuh sampling. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Sadex (*Shuttlecock Production*) yang berjumlah 40 orang di semua bidang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan angket terstruktur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran validitas dan reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23. Teknik analisis data menggunakan asumsi klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi R², dan pengujian hipotesis (Uji t dan Uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan program SPSS, diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber : data yang diolah, 2023

Dari gambar 1 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Fakta untuk membuktikan bahwa produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, insentif kerja, fasilitas kerja, dan kinerja karyawan adalah menyebar di antara garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan SPSS diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

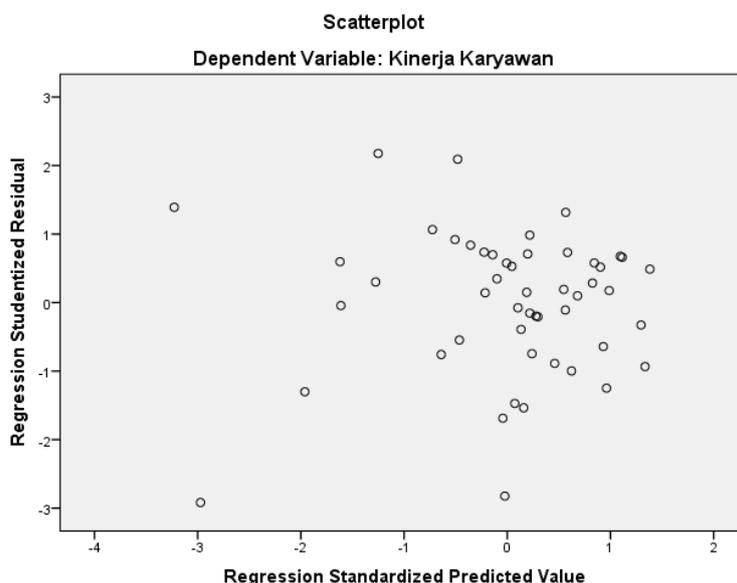
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	,396	2,525
	Insentif Kerja	,606	1,651
	Fasilitas Kerja	,377	2,654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: data yang diolah, 2023

Dari tabel 1, dapat diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas. Kriteria tidak terjadi multikolinieritas adalah nilai VIF disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji asumsi klasik dengan menggunakan program spss, diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar 2, diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan suatu pengujian uji asumsi klasik dan persamaan regresi linier berganda, adapun langkah berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= variabel kinerja karyawan
X ₁	= variabel disiplin kerja
X ₂	= variabel insentif kerja
X ₃	= variabel fasilitas kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien regresi
e	= error

Hasil analisis regresi linier berganda adalah dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		Standardized
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Coefficients
		B		Beta
1	(Constant)	2,464	1,397	
	Disiplin Kerja	,208	,114	,192
	Insentif Kerja	,301	,060	,428
	Fasilitas Kerja	,498	,125	,427

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 2, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,464 + 0,208 X_1 + 0,301 X_2 + 0,498 X_3$$

Artinya:

1. $a = 2,464$. Apabila disiplin kerja (X_1), insentif kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$) maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,464.
2. $b_1 = 0,208$. Artinya apabila disiplin kerja (X_1) naik 1 (satu) satuan dan insentif kerja (X_2) juga fasilitas kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,208 satuan.
3. $b_2 = 0,301$. Artinya apabila insentif kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan, disiplin kerja (X_1) dan fasilitas kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,301 satuan.
4. $b_3 = 0,498$. Artinya apabila fasilitas kerja (X_3) naik 1 (satu) satuan, disiplin kerja (X_1) dan insentif kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,498 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* seperti yang terlihat pada tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,918 ^a	,843	,830	,81783

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Insentif Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai *adjusted R square* adalah sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji pengaruh secara parsial / individu)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	,332	,742
	Disiplin Kerja	2,832	,005
	Insentif Kerja	5,049	,000
	Fasilitas Kerja	3,975	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan tabel 4, maka diketahui bahwa:

1. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 2,832 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,684 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 (diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan H_1 (diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel insentif kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 5,049 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,684 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 (diduga insentif kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan H_2 (diduga insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian terbukti bahwa insentif kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,975 sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,684 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 (diduga fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan H_3 (diduga fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Dengan demikian, terbukti bahwa fasilitas kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Uji Pengaruh secara Simultan / Serempak)

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129,522	3	43,174	64,550	,000 ^b
	Residual	24,078	36	,669		
	Total	153,600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data yang diolah, 2023

Dari perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar $64,550 > F_{tabel}$ sebesar $2,606$ yang artinya H_0 (diduga disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan) ditolak dan H_4 (diduga disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan) diterima. Maka terbukti bahwa secara bersama (simultan) disiplin kerja (X_1), insentif kerja (X_2), dan fasilitas kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Dari hasil uji yang dilakukan oleh peneliti diperoleh bahwa ketiga variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk

Variabel disiplin kerja (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4 menunjukkan variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,832$ sedangkan t_{tabel} adalah sebesar $1,684$ yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya dengan menerapkan disiplin kerja yang baik dan tertata kepada karyawan, maka pabrik Sadex *Shuttlecock* akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Candana (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018), banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan pabrik Sadex *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk membuat suatu peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang mampu memberikan sanksi yang berat bagi karyawan yang melanggar.

Pengaruh Variabel Insentif Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk

Variabel insentif kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4 menunjukkan variabel insentif kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $5,049$ sedangkan t_{tabel} adalah sebesar $1,684$ yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa insentif kerja (X_2) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya dengan memberikan insentif kerja yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, maka pabrik Sadex *Shuttlecock* akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2021), yang menyatakan bahwa insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Arsyad (2018) insentif merupakan pembayaran langsung yang berbentuk penghargaan yang berkaitan dengan penilaian kinerja atau suatu penghargaan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga pencapaian prestasi secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk lebih sering memberikan penghargaan atau gaji tambahan bila ada karyawan yang sudah mencapai target dan selesai tepat waktu agar karyawan tersebut senang dan akan meningkatkan kinerja mereka.

Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk

Variabel fasilitas kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Karena hasil uji statistik pada tabel 4 menunjukkan variabel fasilitas kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar 3,975 sedangkan ttabel adalah sebesar 1,684 yang berarti thitung > ttabel sehingga artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa fasilitas kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya dengan memberikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan, maka pabrik Sadex Shuttlecock akan mendapatkan timbal balik dari karyawan berupa kinerja karyawan yang maksimal. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Murwani (2018), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sihaloho & Siregar (2019) fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori para ahli, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk harus rutin melakukan pengecekan fasilitas-fasilitas yang digunakan, bila ada yang rusak segera diperbaiki atau diganti dengan alat yang baru agar karyawan bisa nyaman saat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Disiplin Kerja, Insentif Kerja, dan Fasilitas Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Shuttlecock Kabupaten Nganjuk

Berdasarkan tabel 5 diketahui nilai adjusted R square adalah sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, artinya masih ada variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 17% akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti pada penelitian ini, karena sudah disesuaikan dengan jumlah variabel bebasnya dan pada tabel 5 disiplin kerja (X1), insentif kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, karena probabilitas $0,000 < 0,05$ dan Fhitung sebesar 64,550 > Ftabel sebesar 2,606 maka H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja (X1), insentif kerja (X2) dan fasilitas kerja (X3) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zalnika & Ilmaniati (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja, insentif, dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dan adil didukung pula dengan insentif serta fasilitas yang menunjang akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bekerja sehingga kinerja meningkat.

Berlandaskan penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul pengaruh disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan yaitu variabel fasilitas kerja dengan nilai β 0,498 dan nilai signifikan 0,000 yang lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja dan insentif kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan penelitian terdahulu, maka salah satu upaya yang dilakukan Pabrik Sadex Shuttlecock Kabupaten Nganjuk adalah dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti, disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk.
2. Ada pengaruh signifikan insentif kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk.
3. Ada pengaruh signifikan fasilitas kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk.
4. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja, insentif kerja, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di pabrik *Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka saran yang dapat diberikan berkaitan dengan hasil pada penelitian ini adalah bagi pabrik *Sadex Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk, dianjurkan untuk terus melakukan peningkatan disiplin kerja dengan cara merombak peraturan awal dengan peraturan baru dengan sanksi yang tegas, pemberian insentif kerja yang merata dan adil sesuai bidang pekerjaan masing-masing, dan penambahan atau perbaikan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan secara rutin untuk memaksimalkan kinerja karyawan di Pabrik *Sadex Shuttlecock* Kabupaten Nganjuk.

Bagi karyawan, dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga akan menghasilkan produk yang baik dan memuaskan guna membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karena dalam penelitian ini terbukti masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini, hal ini dapat dijadikan bahan guna melakukan penelitian lanjutan yang sejenis dengan cara memasukkan variabel lain yang belum ada dalam penelitian ini seperti variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan personalisme kerja guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rivai V. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ekonomi 2018. doi: 10.35134/ekobistek.v7i1.4.
- [2] Coulter R. – J. Ris. Manajemen Prodi Manajemen, Unisma, 2017.
- [3] B. S. S. Putro, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta," Naskah Publ., 2018.
- [4] D. M. Candana, "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan," J. Ekobistek, vol. 7, no. 1, hal. 1–8, 2021, doi: 10.35134/ekobistek.v7i1.4.
- [5] A. D. Saputri, S. Handayani, dan M. K. DP, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang," J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM, vol. 2, no. 1, 2021, doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
- [6] J. Murwani, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun," Forum Ilm. Pendidik. Akunt., vol. 5, no. 1, hal. 98–199, 2017.
- [7] M. Zalnika dan A. Ilmaniati, "Analisis Hubungan Lingkungan, Fasilitas, Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. HDI," Semin. Nas. VII Manaj. Rekayasa Kualitas 2018, hal. 1–10, 2018.
- [8] soejono soejono, "Composition of Trees Grown Surrounding Water Springs at Two Areas in Purwosari Pasuruan, East Java," J. Trop. Life Sci., vol. 2, no. 3, 2017, doi: 10.11594/jtls.02.03.10.
- [9] R. Meiditami dan B. S. Sunuharyo, "Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual ...)," J. ..., 2018.
- [10] D. K. Ayu dan H. J. Sinaulan, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea," Ekonomi, vol. 20, 2018.
- [11] F. Tjiptono dan A. Diana, Kepuasan Pelanggan - Konsep, Pengukuran, & Strategi. 2019.
- [12] I. Chasanah, manfaat prosedur kerja, Jurnal Administrasi Bisnis, 6(1). vol. 6, no. 2. 2017.