

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PUDAM TIRTA LAWU KARANGANYAR

Hengky Susanto¹⁾, Praptiestrini²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: hengkysusanto9798@gmail.com¹⁾, prapti.unsa@gmail.com²⁾

Abstract

Performance is influenced by various factors, one of which is work discipline. In addition to work discipline, incentives are one way to improve employee performance is the provision of incentives. In addition, training is also an important factor in improving performance. Performance is a decisive factor for employees at di Pudam Tirta Lawu Karanganyar in improving their performance. The phenomena that occur related to the motivation of Pudam Tirta Lawu Karanganyar employees are work discipline, incentives, and job training. The method used in this study is quantitative descriptive using primary data in the form of questionnaires distributed to employees at Pudam Tirta Lawu Karanganyar. The sample used was as many as 80 respondents to fill out the questionnaire and were employees at Pudam Tirta Lawu Karanganyar. The results of the study were that work discipline partially had a significant influence on employee performance, while incentives and job training had no significant effect. Meanwhile, simultaneously work discipline, incentives, and job training have a significant influence on the performance of Pudam Tirta Lawu Karanganyar employees.

Keywords: *work discipline, incentives, job training, employee performance*

PENDAHULUAN

Kinerja seseorang sangat diperlukan untuk membangun semangat kerja. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan mendorong pencapaian prestasi yang menguntungkan bagi perusahaan tersebut. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, efisien, dan bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, terutama dibandingkan dengan mereka yang memiliki tingkat motivasi rendah. Motivasi yang lebih tinggi akan memberikan keuntungan kompetitif yang lebih besar bagi suatu instansi, karena tujuan akan lebih mudah tercapai. Namun, memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu bukanlah hal yang mudah. Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi internal muncul dari dorongan kuat untuk meraih tujuan tertentu. Kesimpulannya, motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan keinginan dan kemauannya dengan melakukan segala daya upaya demi mencapai tujuan (Hasibuan, 2012). Hal ini didukung penelitian Supriyanto & Praptiestrini (2024), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai semakin meningkat karena didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan cara pimpinan untuk mempengaruhi orang lain/bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi (Paterson, Luthans, & Avolio, 2013). Seorang pemimpin harus menerapkan disiplin kerja

untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Selain disiplin kerja, insentif menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Insentif adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Disamping disiplin kerja, pelatihan dan insentif, motivasi menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Insentif atau gaji adalah sebuah penghargaan yang berwujud finansial, insentif tersebut dipertimbangkan dalam pemilihan profesi karena tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh insentif. Terkait dengan insentif, insentif memiliki tiga aspek, yakni gaji awal yang tinggi, kenaikan gaji, dan dana pensiun, sehingga pemilihan karir ditentukan oleh insentif yang akan diperoleh (Absara dkk, 2011). Suatu insentif menjadi motivasi bagi individu untuk memilih suatu jenjang pekerjaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya. Dengan kata lain, individu akan mendapatkan motivasi yang berlebih jika mendapati karir yang memiliki insentif yang besar sehingga individu tersebut akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya (Robbins & Judge, 2011).

Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja. Pelatihan profesional merupakan pelatihan yang diberikan guna untuk peningkatan kemampuan dan keahlian suatu profesi, tidak hanya itu pelatihan profesional juga merupakan suatu persiapan dan pelatihan yang harus dilakukan sebelum memulai sebuah karir. Pelatihan profesional diuji dengan empat pernyataan mengenai pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan profesional, pelatihan kerja rutin dan pengalaman kerja (Rahayu, 2014). Apabila organisasi memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, berkualitas, berkomitmen, dan berintegritas yang baik dipastikan organisasi tersebut berkembang dengan pesat. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Peningkatan keahlian yang harus dimiliki seseorang ditentukan oleh pelatihan profesional yang telah dilakukannya.

PUDAM Tirta Lawu Karanganyar telah memiliki banyak karyawan yang bergerak di bidang kesehatan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja menjadi faktor yang menentukan bagi pegawai di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar dalam meningkatkan kinerjanya. Fenomena yang terjadi berkaitan dengan motivasi karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar adalah disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja. Dalam hal ketiga aspek tersebut selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dari masih adanya para karyawan yang kurang setuju dengan kepemimpinan dari direksi ataupun banyak tenaga yang kurang memiliki kompetensi yang baik, serta karyawan yang tidak masuk tanpa adanya izin yang jelas. Kemudian dalam hal motivasi pegawai di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar dirasa sangatlah kurang, karena rasa antusias dalam meningkatkan prestasi dianggap masih minim. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar?
3. Apakah pelatihan profesional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta

Lawu Karanganyar?

Tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. untuk mengetahui pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar?
2. untuk mengetahui pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar?
3. untuk mengetahui pengaruh signifikan pelatihan profesional terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar?

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya (Firdaus, Wicaksono, & Karjono, 2023). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).

Insentif

Insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012). Pemberian insentif merupakan sebuah penghargaan yang harus ada untuk menghargai karyawan yang berprestasi, yaitu sebagai balas jasa karyawan yang telah bekerja dengan baik dan mampu untuk mencapai titik tertentu, dimana telah melewati batas target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu Perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya (Nurhaliza & Yuniarta, 2020).

Pelatihan Kerja

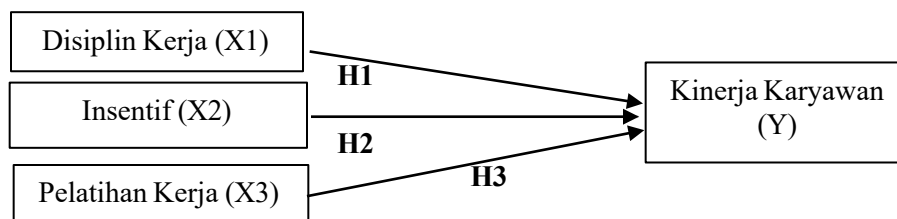
Pelatihan karyawan merupakan salah satu strategi yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut adalah melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan menjadi langkah yang efektif dalam meningkatkan kemampuan individu sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyono & Gunawan (2021) menyatakan bahwa pelatihan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan agar

karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi dan memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berubah, melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif, efisien, dan produktif.

Kinerja

kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, budaya kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya (Setyawati, 2015). Hakekat penilaian terhadap individu merupakan hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Penilaian pekerjaan yang mencukup: kerja sama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknik, inisiatif, semangat, kehandalan/tanggung jawab, kuantitas pekerjaan (Syahyuti, 2010).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.
2. Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.
3. Diduga terdapat pengaruh pelatihan profesional terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar. Populasi pada penelitian ini semua karyawan di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel 80 orang. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuisioner yang disebarkan kepada karyawan di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar dengan pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji determinasi (R^2). Variabel dalam penelitian ini, yaitu: variabel independen (disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja), sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan diukur menggunakan angket kinerja yang didasarkan pada aspek-aspek kinerja, yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Syahyuti, 2010). menyatakan bahwa adapun indikator pada disiplin kerja adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya (Alumnawaroch & Alwi, 2017). Disiplin kerja diukur menggunakan angket disiplin kerja yang didasarkan pada aspek-aspek disiplin kerja yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, dan sanksi hukum (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa adapun indikator pada disiplin kerja adalah:

- a. Ketepatan waktu
- b. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- c. Tujuan dan kemampuan
- d. Teladan pimpinan
- e. Balas jasa
- f. Keadilan
- g. Pengawasan
- h. Sanksi hukum

3. Insentif

Insentif dalam penelitian ini menunjuk pada suatu tambahan balas jasa yang didapat oleh pegawai dari sebuah Perusahaan yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel insentif adalah:

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

4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan pelatihan yang digunakan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan kerja diukur menggunakan angket pelatihan kerja yang didasarkan pada indikator pelatihan kerja, yakni pelatihan sebelum mulai bekerja, pelatihan kerja, pelatihan kerja, pelatihan kerja rutin, pelatihan diluar lembaga, dan pengalaman kerja indikator yang meliputi (Merdekawati, 2011) menyatakan bahwa adapun indikator pada pelatihan kerja adalah:

- a. Pelatihan sebelum mulai kerja
- b. Pelatihan kerja
- c. Pelatihan kerja rutin
- d. Pelatihan diluar Lembaga
- e. Pengalaman kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,702	0,2638	Valid
	X1.2	0,702	0,2638	Valid
	X1.3	0,767	0,2638	Valid
	X1.4	0,775	0,2638	Valid
	X1.5	0,735	0,2638	Valid
Insentif (X2)	X1.6	0,691	0,2638	Valid
	X1.7	0,757	0,2638	Valid
	X1.8	0,383	0,2638	Valid
	X2.1	0,802	0,2638	Valid
	X2.2	0,826	0,2638	Valid
	X2.3	0,775	0,2638	Valid
	X2.4	0,815	0,2638	Valid
	X2.5	0,766	0,2638	Valid
	X3.1	0,726	0,2638	Valid
	X3.2	0,702	0,2638	Valid
Pelatihan (X3)	X3.3	0,644	0,2638	Valid
	X3.4	0,799	0,2638	Valid
	X3.5	0,762	0,2638	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,624	0,2638	Valid
	Y1.2	0,746	0,2638	Valid
	Y1.3	0,869	0,2638	Valid
	Y1.4	0,664	0,2638	Valid
	Y1.5	0,869	0,2638	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 1, menunjukkan hasil uji validitas bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel adalah valid. Diketahui semua variabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan tingkat signifikan untuk semua item berada pada level 0,05. Hal ini berarti semua indikator/item yang mengukur variabel disiplin kerja, insentif, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran kembali pada subjek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha Cronbach yang dihitung dengan alat bantu spss yang dibandingkan dengan nilai kritis (0,60). Jika nilai alpha Cronbach dari setiap variabel $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa item dari penelitian ini reliabel, sedangkan jika nilai alpha Cronbach dari setiap variabel $< 0,60$ maka dapat dinyatakan bahwa item dalam penelitian ini tidak reliabel (Sugiyono, 2018). Hasil dari uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,770	Reliabel
Insentif	0,805	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,787	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 2, menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas diatas didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Uji t			Standar Sig.
	Koefisien	T	Sig.	
(Constanta)	2,437	1,031	0,001	0,000
X ₁	0,232	2,410	0,003	0,000
X ₂	0,390	6,342	0,000	0,000
X ₃	0,462	3,457	0,001	0,000

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 2,437 + 0,232X_1 + 0,390X_2 + 0,462X_3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien disiplin kerja (X₁) sebesar 0,232, menyatakan bahwa setiap penambahan satu persepsi disiplin kerja akan menambah kinerja karyawan (Y) sebesar 0,003. Variabel disiplin kerja menunjukkan koefisien β sebesar 0,232 pada tingkat signifikansi 0,003. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin karyawan (X₁) maka makin banyak atau meningkat untuk kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi insentif (X₂) sebesar 0,390, artinya jika variabel insentif yang dirasa cukup diberikan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,390. Variabel insentif kerja menunjukkan koefisien β sebesar 0,390 pada tingkat signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi insentif yang diberikan oleh PUDAM Tirta Lawu Karanganyar, maka tentu saja akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi pelatihan kerja (X₃) sebesar 0,462, artinya jika variabel pelatihan kerja yang dirasa cukup diberikan kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,462. Variabel pelatihan kerja

menunjukkan koefisien β sebesar 0,462 pada tingkat signifikansi 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi insentif yang diberikan oleh PUDAM Tirta Lawu Karanganyar, maka tentu saja akan memberikan hasil yang positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	F	Ftabel	Sig.	Keterangan
¹ Regression	166,305	2,71	0,000	berpengaruh simultan

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 4 menunjukkan hasil uji F dapat diketahui bahwa tingkat signifikansi uji F < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, insentif, pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,932	0,868	0,863	0,875

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 5, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,863. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 86,3% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, 13,7% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, misalnya: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,868 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adapun nilai R sebesar 0,932 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara seluruh variabel independen secara simultan dengan variabel dependen. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0,875 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang baik dalam memprediksi variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien β_1 positif sebesar 0,232, nilai t_{hitung} sebesar 2,410 dengan nilai signifikan sebesar 0,003 sehingga hipotesis pertama

diterima. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini karyawan menganggap bahwa kedisiplinan yang tertanam di jiwa karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien β_2 positif sebesar 0,390, nilai t_{hitung} sebesar 6,342 dengan nilai signifikan sebesar 0,009 sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini karyawan menganggap bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan hasil data bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan nilai koefisien β_3 positif sebesar 0,462, nilai t_{hitung} sebesar 3,457 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini karyawan menganggap bahwa pelatihan kerja yang diberikan oleh PUDAM Tirta Lawu Karanganyar kepada para karyawannya memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.
2. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.
3. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PUDAM Tirta Lawu Karanganyar diharapkan dapat mengoptimalkan dan mengelola kedisiplinan karyawan, menambah insentif, dan memperbaiki pelatihan kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih bagus dan efektif..
2. Bagi peneliti selanjutnya, supaya mengeksplorasi lebih jauh terhadap objek penelitian ini, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya untuk kinerja karyawan di PUDAM Tirta Lawu Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Absara, A. L. (2011). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Pemilihan Karir Menjadi Akuntan Publik. (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Undip dan Mahasiswa Akuntansi Unika)*. Semarang: Skripsi Universitas Diponegoro.
- Alumnawaroch, S., & Alwi, S. L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 17(1), 1-17.
- Firdaus, Wicaksono, B. W., & Karjono, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Haleyora Power. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(1), 56-67.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Karyono, & Gunawan, A. (2021). Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asahi Forge Indonesia. *IKRA-ITH Ekonomika*, 4(2), 20–30.
- Merdekawati, D. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Jurnal EkonomiI*, 13(1), 1-10.
- Nurhaliza, S., & Yuniarta, G. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Persepsi, Penghargaan Finansial, dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Pemilihan Karir Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja). *JIMAT Undiksha*, 11(2), 264-273.
- Paterson, S. J., Luthans, F., & Avolio, B. J. (2013). Psychological Capital And Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Personnel Psychology*, 64(2), 427-450.
- Rahayu, S. (2014). Presepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pemilihan Karir. *Simposium Nasional Akuntansi VI*, (pp. 1-10).
- Rivai, V. 2014. *Islamic Human Capital Management*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Setyawati, E. T. (2015). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Jurusan Keuangan Islam STIE Sunan Kalijaga untuk Bekerja di Perbankan Syariah*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Syariah Dan Hukum STIE Sunan Kalijaga.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, R.D. & Praptiestrini. (2024). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Visioner dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Smooting*, 24 (3), hal 378-392.
- Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bima Rena Pariwara.