

# Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang

Nora Alfiyani<sup>✉1</sup>, Kis Indriyaningrum<sup>2</sup>

S1 Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.1835>

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 519 karyawan dan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Green (1991) yang berjumlah 99 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling. Pengambilan data menggunakan data primer dengan metode pengumpulan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah program IBM SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Insentif, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan*

## Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of work discipline, incentives and job characteristics on employee performance. This research was conducted at PT. Zenith Pharmaceutical on Tambak Aji street number 1, Semarang City. The population in this study amounted to 519 employees and the sample in this study used the formula from Green (1991) which amounted to 99 respondents. The sampling technique used non-probability sampling technique. Collecting data using primary data with a questionnaire collection method. The analytical tool used is the IBM SPSS 25 program. The results show that work discipline and job characteristics have a significant positive effect on employee performance, while incentives have no effect on employee performance.

**Keywords:** *Work Discipline, Incentives, Job Characteristics, Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Nora Alfiyani dan Kis Indriyaningrum

<sup>✉</sup> Corresponding author :

Email Address : [noraalfiyani@gmail.com](mailto:noraalfiyani@gmail.com), [kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id](mailto:kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id)

## PENDAHULUAN

Dalam dunia perindustrian membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi untuk memenuhi kebutuhan. Kinerja tinggi juga salah satu tolak ukur bagi karyawan apakah sudah mencapai target yang sudah ditetapkan oleh industri dalam melakukan tugas yang sudah dilakukannya. Oleh karena itu Kinerja atau Performance merupakan tingkat pencapaian untuk melakukan suatu kegiatan dalam bentuk sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang menggunakan perencanaan strategis pada suatu organisasi (Moeheriono, 2012:95).

Kinerja juga merupakan hasil kerja karyawan yang dibutuhkan oleh industri untuk mencapai tujuan, sehingga kinerja selalu berkaitan dengan target dan capaiannya. Menurut pendapat Wibowo (2010:7) kinerja juga tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dalam suatu perusahaan atau organisasi tentunya mempunyai tujuan yang harus dicapai, dalam jangka pendek menyiapkan planning yang dibutuhkan dalam waktu dua hingga tiga tahun mendatang agar kebutuhan produksi berjalan dengan lancar dan jangka panjang berupa menjadikan industri acuan utama dalam industri farmasi yang dikenal dengan produk yang berkualitas serta mudah dijangkau oleh konsumen. Untuk mencapainya dibutuhkan kinerja perusahaan atau organisasi yang baik. Kinerja perusahaan erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan baik, tentunya akan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan juga merupakan tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Sedarmayanti, 2011:260). Yang berarti kinerja karyawan juga memiliki standar dalam menghasilkan output di setiap kerjanya. Siagian (2015:305) berpendapat disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dari motivasi, pendidikan, pengalaman, dan disiplin (Sukaratha, 2006). Insentif adalah pemberian secara finansial yang ditunjukkannya kepada karyawan yang tingkat produksinya dapat mencapai atau melebihi batasan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Gary, 2006).

Adapula faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari: kemampuan, insentif, kapasitas, help, environment, validity dan evaluation (Notoatmodjo, 2002). Faktor-faktor tersebut menjadi beberapa faktor pendorong untuk kinerja bekerja secara baik dan meningkatkan kerjanya. Tidak lupa perusahaan atau industri juga harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena dalam tingkat karakteristik kerja yang sudah diatur sebaik mungkin dan sejalan dengan pekerjaan karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan pekerjaan yang ia lakukan tersebut. Hasil yang dicapai oleh karyawan atau kinerja dapat dilihat dari target dan capaiannya yang didapatkan oleh karyawan itu sendiri. Melampaui target yang sudah ditentukan, sesuai dengan target atau malah tidak sesuai dengan target tersebut. Jika hal tersebut dapat terpenuhi maka karyawan akan menghasilkan kinerja yang bagus dan dapat memenuhi keinginan dan tujuan yang sudah ditentukan oleh industri.

Berdasarkan omzet Netto yang dihasilkan pada PT. Zenith Pharmaceutical Semarang selama tahun 2020, ada kenaikan omzet pada bulan Maret, Juni, September serta Desember dan terjadi penurunan omzet pada bulan lainnya yang belum dapat dicapai oleh PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang karena terjadinya penurunan permintaan dari pasar. Dalam penelitian ini akan membahas tentang tiga variabel yang dapat diteliti lebih lanjut, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang yaitu disiplin kerja, insentif dan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai.

Faktor pertama disiplin kerja merupakan kepatuhan dan ketaatan karyawan pada aturan yang sudah ditetapkan dan diberlakukan. Disiplin dapat diterapkan dari usia dini sehingga ketika terjun didunia kerja sudah terbiasa akan peraturan-peraturan yang ditetapkan pada industri dan tidak terlalu sulit untuk membiasakan diri untuk disiplin dalam bekerja. Oleh Karena itu Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2011:129). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Ariyati dan Samosir (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian dari Chrisnanto dan Riyanto (2020) menunjukkan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suriani et al., (2018) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Pada variabel disiplin kerja setiap karyawan harus lebih ditingkatkan dan diubah agar menjadi lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor kedua yaitu insentif yang dapat dikatakan sebagai bentuk pembayaran yang terkait tentang kinerja dan pembagian manfaat bagi karyawan karena peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Chrisnanto dan Riyanto, 2020). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliyanti et al., (2017) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Widhianingrum (2018) menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Rumondor (2021) menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Variabel Insentif sebagai tambahan imbalan selain gaji atau upah karena mampu bekerja lebih baik atau diatas standar yang ditetapkan oleh industri atau perusahaan.

Adapula karakteristik pekerjaan yang dapat menciptakan kondisi yang dapat membangkitkan semangat kerja bagi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan kepuasan kerja pada kinerja dalam melakukan pekerjaannya. Luthans (2008) menjelaskan karakteristik pekerjaan merupakan pendekatan dalam merancang pekerjaan yang menunjukkan cara kerja yang digambarkan oleh indikator yang berupa variasi ketrampilan dalam melakukan tugas atau menghadapi masalah dalam tugas yang dikerjaka, identitas tugas yang menjelaskan tentang isi kegiatan pada pekerjaan, signifikasi, otonomi dan umpan balik dalam pekerjaan baik dalam satu divisi ataupun luar divisi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syaiful (2018) dan Nurtjahjono et al., (2020) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Puspika (2019) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bentuk permasalahan yang terjadi di PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang yaitu dalam hal kedisiplinan kerja yang kurang dipatuhi oleh kinerja sehingga ketika pengawas atau leader tidak ada ditempat maka kinerja yang dilakukan oleh karyawan tidak terlalu produktif, sehingga menyebabkan kinerja kurang stabil dan produk yang dihasilkan tidak sesuai target. Serta terjadi ketidaktepatan waktu dalam memberikan insentif yang diterima kinerja sehingga terjadi banyak komplain yang diberikan karyawan terhadap industri. Selain itu karakteristik pekerjaan yang terkadang membuat karyawan harus dikejar target karena permintaan barang yang banyak dengan waktu yang tidak lama sehingga membuat kinerja sedikit kewalahan dalam menyelesaikan target produksi dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja, insentif, dan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, insentif, dan karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang.

## METODOLOGI

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pembelajaran dan dijadikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Atau dapat dengan mudahnya populasi merupakan keseluruhan objek yang dijadikan penelitian. Populasi yang diteliti karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Tambakaji, Kec. Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50185. Dengan jumlah karyawan sebanyak 519 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu sendiri (Sugiyono, 2017). Teknik dalam pengambilan sampel ini yaitu non probability sampling. Non probability sampling merupakan teknik yang mengambil sampel tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi yang akan dipilih untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus dari Green (1991) adalah  $50+8n$ , dimana  $n$  merupakan jumlah variabel. Dan di penelitian ini menggunakan sebanyak 4 variabel. Jadi perhitungannya sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel} &= 50 + 8(n) \\ &= 50 + 8(4) \\ &= 82 \end{aligned}$$

Jadi pada penelitian ini menggunakan 82 responden, tetapi untuk menghindari kekurangan data dalam pengambilan data maka penelitian ini memutuskan untuk mengambil sampel sebanyak 100 sampel responden pada penelitian ini. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 26. Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda agar mengetahui seberapa pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Karakteristik Pekerjaan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Kota Semarang. Pada analisis regresi linier berganda ini menggunakan rumus sebagai berikut:

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

**Keterangan:**

- Y = Kepuasan Kerja
- A = konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi
- $\epsilon$  = Error
- X1 = Variabel Penempatan Kerja
- X2 = Variabel Fasilitas Kerja
- X3 = Variabel Gaya Kepemimpinan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Jl. Tambak Aji No. 1, Tambakaji, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50185. Jumlah karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang yaitu berjumlah 519 karyawan. Jumlah kuesioner ketika disebar yaitu berjumlah 100 terhadap responden yaitu karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang. Kuesioner yang kembali akan tetapi tidak diisi berjumlah 1 kuesioner, sedangkan jumlah kuesioner yang kembali dan akan diolah yaitu berjumlah 99 kuesioner.

**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1.** Uji Validitas

Variabel	KMO	Item	Component Matrix (Loading Factor)	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,706	X1.1	0,657	Valid
		X1.2	0,782	Valid
		X1.3	0,600	Valid
		X1.4	0,781	Valid
		X1.5	0,734	Valid
Insentif (X2)	0,861	X2.1	0,720	Valid
		X2.2	0,765	Valid
		X2.3	0,769	Valid
		X2.4	0,740	Valid
		X2.5	0,616	Valid
		X2.6	0,727	Valid
		X2.7	0,719	Valid
		X2.8	0,734	Valid
		X2.9	0,701	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,859	X3.1	0,598	Valid
		X3.2	0,647	Valid
		X3.3	0,645	Valid
		X3.4	0,590	Valid
		X3.5	0,654	Valid
		X3.6	0,723	Valid
		X3.7	0,573	Valid
		X3.8	0,720	Valid
		X3.9	0,743	Valid

		X3.10	0,548	Valid
		X3.11	0,673	Valid
		X3.12	0,726	Valid
		X3.13	0,701	Valid
		X3.14	0,465	Valid
		X3.15	0,661	Valid
		X3.16	0,663	Valid
		X3.17	0,611	Valid
		X3.18	0,635	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Y.1	0,617	Valid
		Y.2	0,613	Valid
		Y.3	0,789	Valid
		Y.4	0,750	Valid
		Y.5	0,756	Valid
		Y.6	0,666	Valid
		Y.7	0,542	Valid
		Y.8	0,524	Valid
		Y.9	0,683	Valid
		Y.10	0,645	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) digunakan untuk mengukur kecukupan sampel dengan batasan nilai harus  $> 0,50$  (Ghozali, 2018:57). Hasil menunjukkan bahwa nilai KMO untuk masing-masing variabel  $> 0,50$ . Selain itu hasil component matrix pada indikator variabel melebihi standard yaitu memiliki nilai loading factor  $> 0,40$  sehingga masing-masing indikator variabel dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah merupakan hasil sejauh mana pada pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, yang menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standarisasi	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,749	0,70	Reliabel
Insentif (X2)	0,882	0,70	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan (X3)	0,916	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,852	0,70	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,749 > 0,70$ , insentif memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,882 > 0,70$ , karakteristik pekerjaan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,916 > 0,70$  dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,852 > 0,70$ . Seluruh variabel yang digunakan menunjukkan Cronbach's Alpha  $> 0,70$  yang berarti seluruh variabel yang digunakan reliabel dan layak digunakan.

### Uji Model

Uji Model pada penelitian ini yaitu menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi (*Adj R<sup>2</sup>*). Uji F bertujuan apakah semua variabel yang dimasukkan ke dalam uji model pada penelitian termasuk layak atau tidak untuk dianalisis lebih lanjut (Ghozali, 2018). Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018). Hasil uji model dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3.** Uji Model

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	30,576	0,000	0,475
Insentif (X2)				
Karakteristik Pekerjaan (X3)				

Sumber: data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa nilai F sebesar 30,576 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti model regresi pada penelitian ini dapat dikatakan layak atau fit. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,475 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, insentif, dan karakteristik pekerjaan sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis regresi linear berganda merupakan model regresi linier dengan mengaitkan lebih dari satu variabel bebas. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4.** Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel Independen	Variabel Dependen	Beta	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,241	0,007	Diterima
Insentif (X2)		0,112	0,288	Ditolak
Karakteristik Pekerjaan (X3)		0,454	0,000	Diterima

Sumber: data primer diolah SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4 maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,241 X1 + 0,112 X2 + 0,454 X3 + e$$

Uji t bertujuan untuk menunjukkan besar pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel independen (Ghozali, 2018). Uji t dapat dilihat pada tabel 4.

Berdasarkan tabel 4, diperlihatkan bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,241 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

Berdasarkan 4, diperlihatkan bahwa pada variabel insentif menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,112 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,288 > 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, **ditolak**.

Berdasarkan tabel 4, diperlihatkan bahwa pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai koefisien beta sebesar 0,454 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, **diterima**.

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Jika disiplin tidak ditegakkan dengan baik oleh organisasi atau perusahaan maka akan sulit pula bagi para kinerja atau anggota dalam mencapai suatu hasil. Disiplin juga merupakan alat agar karyawan dapat bekerja secara aktif, sehingga dalam pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan baik (Sutrisno, 2012:87). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang.

Hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang telah menaati kode etik yang berlaku dan bersedia dikenakan sanksi apabila melakukan pelanggaran. Disiplin harus ditegakkan agar para kinerja atau anggota organisasi mudah untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang karena karyawan selalu menjaga kesopanan dalam berperilaku dan datang serta pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditentukan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Samosir (2019) serta Chrisnanto dan Riyanto (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Insentif Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2009:384) insentif adalah bentuk pembayaran yang berkaitan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif juga merupakan sarana motivasi dengan memberikan sesuatu rangsangan dengan sengaja kepada pekerja agar memunculkan perasaan semangat yang lebih dalam berprestasi di organisasi (Sarwoto, 2010:97). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang.

Insentif tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang besar kemungkinan disebabkan karena diberlakukannya pemberian insentif secara kelompok atau tiap bagian. Apabila dalam penilaian kurun waktu 3 bulan kelompok atau bagian tersebut tidak memenuhi target atau standard yang ditetapkan, maka kelompok atau bagian tersebut tidak

mendapatkan hak insentif dalam bentuk uang maupun yang bersifat barang kebutuhan pokok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rumondor (2021) yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Karakteristik Pekerjaan Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Panggabean (2005) karakteristik pekerjaan adalah pekerjaan yang berkaitan dengan cara bagaimana karyawan dan tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Menurut Munandar (2001:359) mengatakan karakteristik pekerjaan merupakan pekerjaan yang dapat menimbulkan kondisi psikologis dari diri karyawan itu sendiri, kondisi psikologis tersebut berupa makna, tanggung jawab dan pengetahuan tentang hasil kerja yang dihasilkan. Apabila karakteristik pekerjaan dalam suatu perusahaan itu baik dan jelas, maka kinerja karyawan akan meningkat dan dapat mendapatkan hasil yang optimal. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga yang telah dilakukan menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang.

Hal ini dikarenakan karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mendapatkan umpan balik (feedback) ketika efektifitas kerja dapat tercapai. Selain itu, hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang memerlukan tingkat efektifitas yang tinggi serta tugas yang dikerjakan memiliki signifikansi untuk diselesaikan dengan baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Syaiful (2018) dan Nurtjahjono et al., (2020) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika insentif meningkat maka kinerja karyawan tidak akan menurun maupun meningkat. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bermakna jika karakteristik pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu untuk mendapatkan data penelitian hanya menggunakan kuesioner secara tertutup, sehingga tidak dapat mengungkapkan atau menggali lebih dalam mengenai persepsi karyawan tentang disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang, tentang karakteristik pekerjaan dan pemberian insentif yang diberikan oleh PT. Zenith Pharmaceutical Kota Semarang.

Saran yang diberikan adalah pemimpin perusahaan perlu lebih memperhatikan karakteristik pekerjaan agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Upaya

tersebut dapat dilakukan melalui pemberian umpan balik kepada karyawan, dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan meningkatkan efektifitas pekerjaan. Pemimpin perusahaan juga perlu lebih memperhatikan disiplin kerja agar kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan ketaatan kepada kode etik yang berlaku, pemberlakuan sanksi apabila melakukan pelanggaran, dan menegaskan kepada seluruh karyawan untuk selalu datang dan pulang kerja sesuai dengan aturan yang ditentukan. Selain itu, pemimpin perusahaan perlu lebih memperhatikan insentif agar kinerja karyawan juga dapat lebih ditingkatkan. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian hak fasilitas yang cukup kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan, pemberian perlengkapan khusus yang dibutuhkan pada lingkungan kerja, dan pemberian bonus kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaan dengan baik.

### Referensi :

- Ariyati, Y., & Samosir, P. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Capella Dinamik Nusantara. 7(2), 86-92.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development Minister for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159-164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Gary, D. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2 (7th ed.)*. Prehalindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take To Do a Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26, 499-510.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134-147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Luthans, F. (2008). *Organizational Behavior Eleventh Editions*. Mc Graw Hill Irwin, Companies, Inc.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber daya manusia*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nurtjahjono, G. E., Nimran, U., Al Musadieg, M., & Utami, H. N. (2020). Journal of Public Administration Studies The Effect of Job Characteristic, Person-Job Fit, Organizational Commitment on Employee Performance (Study of East Java BPJS Employees). *Gunawan Eko Nurtjahjono/ JPAS*, 5(1), 5-7.
- Panggabean, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. Ghalia Indonesia.

- Puspika, R. (2019). Analisis Kompetensi, Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Hotel Saka Medan. SKRIPSI. Universitas Pembangunan Panca Budi.
- Rivai, V. (2009). Education management: analisis teori dan praktik. PT Raja Grafindo Persada.
- Rumondor, R. D. (2021). Pengaruh Kebijakan Upah dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 867–875.
- Sarwoto. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka.
- Sedarmayanti. (2011). Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Sugiarto, E. (2017). Menyusun proposal penelitian kualitatif: Skripsi dan tesis: Suaka media. Diandra Kreatif.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sukaratha, M. (2006). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dalam Menerapkan Manajemen Kualitas. Universitas Udayana, Denpasar.
- Suriani, L., Adolfini, & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2188–2197.
- Sutrisno, E. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pranada Media Group.
- Syaiful. (2018). Analisis Dampak Karakteristik Pekerjaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Sebagai Isu Sentral Dalam Dunia Usaha. *J-MACC : Journal of Management and Accounting*, 1(2), 110–123.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. PT Raja Grafindo Persada.
- Widhianingrum, W. (2018). the Effect of Giving Incentives To Employee Performance PT. BPR Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2(04). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359>
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(1), 145–157.