

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LIXICON INDONESIA

Novelina Stephani¹ Alice Erni Husein²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: 210910015@upbatam.ac.id alice.husein@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

This Study aims to examine the impact of work discipline, organizational culture, and incentives on employee performance at PT. Lixicon Indonesia, A Contracting company based in Batam City, Riau Islands, Indonesia. Employee performance plays a critical role in ensuring organizational success, particularly in competitive industries. The research adopts a quantitative approach, utilizing surveys distributed to employees across various departments at PT. Lixicon Indonesia. The data is analyzed using multiple regression analysis to determine the individual and collective effects of work discipline, organizational culture, and incentives on employee performance with the help of SPSS 29 software. The findings reveal that work discipline significantly enhances employee performance by fostering a sense of responsibility and adherence to company policies, contributing 24.7% to performance improvement. Organizational culture also plays a pivotal role, significantly boosts motivation and productivity, accounting for 42.6% of the performance increase. Additionally, incentives, both financial and non-financial, are found to act as strong motivators that boost performance when aligned with employees' expectations and company goals, contributing 57.8%. Simultaneously, these three variables contributed 84.8% to the improvement of employee performance at PT. Lixicon Indonesia, while the remaining 15.2% was influenced by other factors outside this study. The study concludes that three factors collectively contribute to optimizing employee performance and recommends strategies for improving their implementation at PT. Lixicon Indonesia.

Keywords: Work Discipline, Organizational Culture, Incentives, Employee Performance, PT Lixicon Indonesia

PENDAHULUAN

Di tengah kondisi ekonomi yang bersaing ketat, berbagai sektor di Indonesia terus berusaha memperkuat kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, salah satunya sektor jasa yang memiliki peran signifikan mendorong perekonomian. Kontribusi yang diberikan oleh sektor jasa terhadap perekonomian negara tidak hanya mempercepat pembangunan infrastruktur, tetapi juga menyediakan berbagai layanan yang mendukung aktivitas bisnis dan masyarakat dan turun berperan dalam menciptakan lapangan kerja dan menarik investasi. Salah satu sektor jasa yang paling terkemuka adalah jasa kontraktor (Nurul Awainah et al., 2024).

Sektor jasa kontraktor memegang peranan penting khususnya dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, baik di tingkat nasional maupun global. Industri jasa kontraktor menghubungkan berbagai proyek infrastruktur, baik yang berskala kecil hingga besar seperti pembangunan perumahan, fasilitas publik, hingga proyek pemerintahan berupa jalan, jembatan, pelabuhan dan lainnya (Nurul Awainah et al., 2024) Pemerintah Indonesia mengupayakan percepatan pemabangunan infrastruktur untuk meningkatkan konektivitas dan daya saing perekonomian negara.

Tanpa adanya jasa kontraktor yang kompeten, pembangunan infrastruktur yang diharapkan akan sulit dicapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan (Masdiana et al., 2024)

Salah satu jasa kontraktor terkemuka di Indonesia adalah PT. Lixicon Indonesia. Didirikan pada 26 November 2011, merupakan perusahaan industri kontraktor yang bergerak di bidang arsitektur, teknik mesin, dan teknik elektro. PT. Lixicon Indonesia berlokasi di Batam, yang memiliki posisi geografis yang strategis, yang menjadikannya sebagai kawasan perdagangan dan investasi di Asia Tenggara.

PT. Lixicon Indonesia telah terlibat dalam jasa kontraktor selama kurang lebih 13 tahun lamanya. PT. Lixicon Indonesia telah mendapatkan sertifikat penghargaan berupa sertifikat Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diterbitkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia. PT. Lixicon Indonesia telah berkontribusi besar dengan pengerjaan proyek-proyek besar yang telah dikerjakan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan perusahaan.

Keberhasilan PT. Lixicon selama terlibat dalam jasa kontraktor tidak terlepas dari petinggi manajemen kompeten yang memiliki peran besar dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen perusahaan diwajibkan mampu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai pertumbuhan dan daya saing yang berkelanjutan. Salah satu sumber daya paling penting dalam perusahaan adalah tenaga kerja, yang memiliki peran besar membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan sangat menentukan kesuksesan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan keberhasilan jangka panjang.

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan cara yang efektif dan efisien. Namun, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada lingkungan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang taat terhadap perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan lebih terstruktur dalam menyelesaikan tugas, mengetahui prioritas pekerjaan yang membantu untuk lebih mudah dalam mencapai target. Di industri jasa kontraktor seperti PT. Lixicon Indonesia, yang terlibat dalam proyek-proyek besar dan kompleks, karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang mencakup ketetapan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan profesionalisme dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Selain itu, terdapat faktor budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri merupakan pola perilaku, norma yang dipegang dan dimiliki oleh suatu anggota organisasi. Dengan adanya budaya organisasi yang solid, akan menciptakan lingkungan kerja kondusif yang akan mempengaruhi perilaku dan sikap setiap karyawan terhadap tugas yang diberikan. Dengan terlibatnya perusahaan dalam proyek proyek besar, yang terdiri dari berbagai pihak seperti klien, pekerja lapangan serta tukang menjadikan kolaborasi lintas fungsi menjadi elemen kunci untuk menjamin kelancaran proyek.

Faktor yang tidak kalah penting yaitu faktor insentif. Insentif merupakan sebuah kompensasi tambahan yang diberikan oleh manajemen perusahaan terhadap karyawan yang dinilai berdasarkan kinerja karyawan. Pemberian insentif yang sesuai berperan dalam mendorong motivasi kerja karyawan dengan harapan karyawan tersebut lebih giat dan dapat berkontribusi lebih terhadap kesuksesan perusahaan, termasuk dalam mencapai tujuan dan proyek besar PT. Lixicon Indonesia.

Dengan terdapatnya faktor disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif yang baik, diharapkan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia juga dapat menjadi lebih optimal. Ketiga faktor ini

saling mendukung dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan lebih cepat dan efektif.

Namun, PT. Lixicon Indonesia masih menghadapi masalah serius terkait disiplin kerja, budaya organisasi dan sistem insentif yang belum berjalan maksimal. Ketidaksiplinan yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia tercermin dari ketidakpatuhan karyawan terhadap jam kerja, keterlambatan pengumpulan laporan harian serta ketidakhadiran tanpa izin.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Lixicon Indonesia Periode 16 – 30 November 2024

Keterangan	Data
Periode Waktu	16 – 30 Nov 2024
Durasi kerja maksimal	1062 jam
Durasi kerja	704,8 jam
Persentase keterlambatan	33,65%
Kehadiran maksimal	1770
Angka absensi	578
Persentase absensi	32,86%

(Sumber : Data Penelitian, 2024)

Tabel 1 menjelaskan periode absensi karyawan PT. Lixicon Indonesia selama periode 16 November 2024 hingga 30 November 2024. Durasi kerja maksimal yang seharusnya dicapai adalah sebesar 1062, akan tetapi durasi kerja yang dapat dicapai hanya sebesar 704,8 jam. Artinya terdapat keterlambatan sekitar 357,16 jam dengan persentase sebesar 33,65%. Pemasalahan lain yang ditunjukkan pada tabel adalah angka kehadiran PT. Lixicon Indonesia. Angka kehadiran yang seharusnya dicapai adalah sebesar 1770 kehadiran, akan tetapi angka kehadiran yang dapat dicapai hanya sebesar 1192 kehadiran. Artinya terdapat 578 ketidakhadiran dengan persentase sebesar 32,68%.

PT. Lixicon Indonesia telah menetapkan batas toleransi persentase keterlambatan dan persentase ketidakhadiran yaitu sebesar 10%. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa persentase keterlambatan dan persentase ketidakhadiran keduanya telah melebihi batas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, ketidaksiplinan masih menjadi masalah yang cukup serius yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia, diantara tindakan-tindakan indisipliner lainnya.

Selain masih terdapat masalah pada faktor disiplin kerja, pelanggaran budaya organisasi juga masih terjadi pada karyawan PT. Lixicon Indonesia yang cukup mengkhawatirkan, seperti pekerja bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pelanggaran yang bersifat fatal dikarenakan bekerja tidak menggunakan Alat

Pelindung Diri (APD). Perusahaan sangat menentang dan tidak bisa mentolerir pekerja lapangan yang tidak bekerja sesuai SOP dan tidak menggunakan APD, dikarenakan dapat membahayakan nyawa pekerja lapangan.

Selain masih terdapat masalah pada faktor disiplin kerja, pelanggaran budaya organisasi juga masih terjadi pada karyawan PT. Lixicon Indonesia yang cukup mengkhawatirkan, seperti pekerja bekerja tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan pelanggaran yang bersifat fatal dikarenakan bekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Perusahaan sangat menentang dan tidak bisa mentolerir pekerja lapangan yang tidak bekerja sesuai SOP dan tidak menggunakan APD, dikarenakan dapat membahayakan nyawa pekerja lapangan.



Gambar 1. Ketidaksiplinan karyawan PT. Lixicon Indonesia

Gambar pada di atas menggambarkan adanya pelanggaran budaya organisasi yang dilakukan karyawan PT. Lixicon Indonesia saat bekerja. Terlihat pada gambar, pelanggaran budaya organisasi yang dilakukan seperti tidak menggunakan alat pelindung diri berupa helm, sarung tangan, sepatu pengaman dan merokok saat bekerja. Gambar tersebut juga mencerminkan seberapa rendahnya kesadaran keselamatan kerja yang telah ditetapkan PT. Lixicon Indonesia.

Permasalahan selanjutnya yang terjadi pada PT. Lixicon Indonesia adalah pemberian insentif. Kurangnya transparansi, tidak konsisten, ketidaksesuaian dalam pemberian insentif masih menjadi masalah serius bagi perusahaan. Aspek-



aspek tersebut secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak kepada perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang tidak optimal.

Gambar 2. Ketidaksiplinan karyawan PT. Lixicon Indonesia

Gambar pada di atas menunjukkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan oleh manajemen perusahaan masih belum sesuai dan efektif. Hal tersebut bisa dilihat dari pekerja lapangan yang sedang duduk santai sambil bermain *handphone* pada saat jam kerja. Hal tersebut masih menjadi permasalahan dasar dalam manajemen PT. Lixicon Indonesia dalam pemberian insentif yang dapat digunakan untuk memotivasi karyawannya dalam bekerja. Faktor pemberian insentif perlu dievaluasi dengan baik, agar tidak memperkeruh suasana kerja seperti terjadinya kecemburuan akan insentif yang di dapat sesama pekerja PT. Lixicon Indonesia.

Ketiga permasalahan tersebut secara berdampingan dapat menurunkan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia. Oleh sebab itu, muncullah gagasan untuk melakukan penelitian yang mengeksplor seberapa besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan ketiga variabel tersebut, PT. Lixicon Indonesia diharapkan dapat meningkatkan efisiensi, kualitas dan konsistensi yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Penguatan disiplin kerja, penerapan budaya organisasi yang positif, serta pemberian insentif yang sesuai menjadi landasan yang kokoh dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia.

KAJIAN TEORI

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Esthi dan Marwah, 2020) disiplin kerja diartikan sebagai sejauh mana organisasi mampu memaksimalkan potensi dan kontribusi untuk meraih tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Alhusaini et al., 2020) disiplin kerja didefinisikan sebagai tindakan karyawan yang selaras dengan perusahaan yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Thoha dalam (Lusiana et al., 2020) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah tolak ukur dari kepatuhan karyawan terhadap jam hadir dan ketepatan pelaksanaan tugas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan.

Menurut (Syelviani, 2021) menjelaskan bahwa terdapat 2 tipe disiplin kerja, di antaranya disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif bersifat mencegah terjadinya tindakan indiscipliner dengan memastikan karyawan mematuhi aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu, disiplin korektif merupakan sebuah tindakan

penanganan terhadap tindakan indisipliner yang bertujuan pengulangan kesalahan di masa yang akan mendatang. Tingkat disiplin kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator. Adapun indikator disiplin kerja yang dicantumkan Agustini pada (Arfansyah, 2022) ialah:

1. Tingkat kehadiran
Merupakan jumlah kehadiran karyawan dalam menjalankan aktivitas di perusahaan.
2. Tata cara kerja
Merupakan aturan yang wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
3. Ketaatan pada atasan
Mengikuti dan mendengarkan arahan atas untuk mencapai hasil kerja yang lebih optimal
4. Kesadaran bekerja
Sikap individu yang secara sukarela melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya paksaan.
5. Tanggung jawab
Kesiapan pekerja untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2 Budaya Organisasi

Menurut Erni dalam (Asrul et al., 2021) budaya organisasi merupakan kumpulan nilai dan norma yang dianut pada sebuah organisasi. Sedangkan menurut Robbins dalam (Wahyudin, 2022) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem kesamaan makna dari anggota organisasi yang dibentuk dan dijadikan pembeda dengan organisasi lainnya. Sutrisno pada (Nasir et al., 2021) juga menjelaskan budaya organisasi mencakup nilai-nilai, keyakinan yang telah ditetapkan serta disepakati dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang mendorong inovasi, bersifat positif dan mendukung kerja sama tim dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, budaya organisasi juga menjadi fondasi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang berfokus pada pengembangan dan perubahan pada suatu organisasi jika dibutuhkan (Hakim, 2024). Adapun indikator budaya organisasi menurut Busro dalam (Herlambang et al., 2024) ialah:

1. Keyakinan pada diri sendiri
Karyawan dengan tingkat keyakinan diri yang tinggi cenderung lebih mampu menghadapi berbagai rintangan dan menyelesaikan tugas di tempat kerja
2. Sikap yang tegas
Kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tegas dan jelas mencerminkan kepemimpinan yang baik
3. Kecakapan dalam mengelola emosi
Agar tetap profesional dalam situasi

kerja, dibutuhkan kemampuan untuk mengatur emosi dengan bijaksana

4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif
Kemampuan untuk bertindak secara proaktif tanpa menunggu arahan
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan
Kemampuan untuk mengawasi kinerja orang lain secara efektif yang bertujuan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan baik.

2.3 Insentif

Menurut Mangkunegara dalam (Ramadhini et al., 2023) insentif merupakan sebuah bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang berkinerja tinggi yang diberikan dalam bentuk uang atas kontribusi terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja karyawan. (Maharani & Elfiansyah, 2021) juga menjelaskan insentif merupakan sebuah penghargaan yang diberikan manajemen organisasi kepada karyawan yang bertujuan untuk memberikan motivasi peningkatan kinerja karyawan.

Jenis insentif dapat dibagi menjadi dua jenis menurut Sarwoto dalam (Pai & Sawaji, 2022), di antaranya insentif material dan insentif nonmaterial. Insentif material berfokus kepada pemberian insentif dalam bentuk fisik, berupa bonus, komisi, tunjangan serta hadiah. Sedangkan insentif nonmaterial berfokus kepada pemberian insentif dalam bentuk nonfisik, berupa apresiasi, peningkatan karir serta fasilitas kerja. Untuk mengukur efektivitas pemberian insentif, dibutuhkan indikator yang spesifik dan dapat diukur. Adapun indikator insentif yang dicantumkan Saputri menurut (Budiman & Arief, 2023) ialah:

1. Bonus
Perusahaan memberikan tambahan penghasilan diluar gaji pokok sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan yang baik
2. Komisi
Imbalan atau persentase tertentu yang dibayarkan terhadap kontribusi terhadap perusahaan.
3. Berbagi keuntungan
Perusahaan mendistribusikan berbagai macam keuntungan kepada karyawan
4. Kompensasi yang ditangguhkan
Sebagian kompensasi yang disisihkan yang akan digunakan untuk membayar karyawan di kemudian hari.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2021) kinerja karyawan sebuah indikator yang digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi suatu individu yang

mendukung keberhasilan keseluruhan organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021) menjelaskan kinerja karyawan merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pencapaiannya. (Alam et al., 2021) juga menjelaskan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Kinerja karyawan berperan krusial dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi untuk meraih tujuannya. Untuk menilai sejauh mana kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan indikator. Adapun indikator kinerja karyawan yang dicantumkan Silaeni pada (Arfansyah, 2022), ialah:

1. Kualitas kerja
Menilai kesempurnaan tugas yang mencakup keterampilan dan kemampuan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas kerja
Menilai seberapa banyak jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu
Menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu atau tidak
4. Efektivitas
Menilai kemampuan karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dengan sumber daya yang tersedia secara maksimal
5. Komitmen
Menilai sejauh mana karyawan melaksanakan tugas dengan penuh kesungguhan terhadap perusahaan

2.5 Penelitian Terdahulu

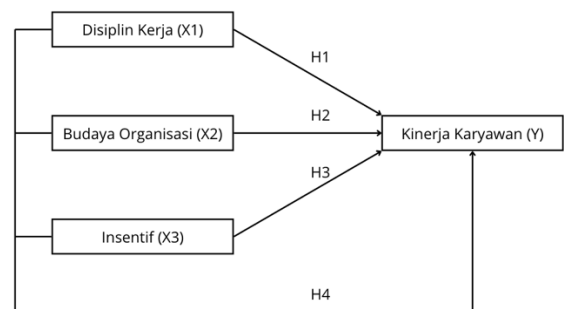
Uraian penelitian terdahulu yang relevan dengan judul ialah:

1. Penelitian oleh (Vallennia et al., 2020) yang berjudul PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek).
2. Penelitian oleh (Nurlida & Jaenab, 2022) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima.
3. Penelitian oleh (Mutahir et al., 2021) yang berjudul PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN KABUPATEN BARITO SELATAN
4. Penelitian oleh (Karyono, 2021) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen

Press Forging 1)

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian ini yakni:



Gambar 3. Kerangka Pemikiran

Sumber: (Hasil pengolahan data primer, 2024)
Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($X1 \rightarrow Y$)
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ($X2 \rightarrow Y$)
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan ($X3 \rightarrow Y$)
4. Hubungan Simultan ($X1, X2, X3 \rightarrow Y$)

2.7 Hipotesis

Hipotesis yang dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran yakni:

1. H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
2. H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
3. H3: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
4. H4: Disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang dipakai pada penelitian agar dapat mengumpulkan data dan menganalisis data numerik atau yang bisa diukur (Zainuri et al., 2024). Desain penelitian ini difokuskan pada variabel yang diangkat dalam penelitian yaitu X1 sebagai disiplin kerja, X2 sebagai budaya organisasi dan X3 sebagai pemberian insentif. Peneliti bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Lixicon Indonesia.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah 118 karyawan

PT. Lixicon Indonesia. Penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* dengan jumlah sebanyak 37 responden.

Penelitian ini bersifat replikasi, yaitu mengadopsi penelitian sebelumnya, namun dengan sasaran, lokasi, variabel dan waktu yang berbeda.

Setelah pengumpulan data dilakukan, peneliti melakukan analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, yaitu melakukan uji validitas dan uji reabilitas data yang berfungsi untuk menguji kualitas data. Kemudian melakukan uji normalitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Pengujian pengaruh antar variabel dilakukan menggunakan regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), kemudian melakukan uji T dan uji F. Pengujian pada penelitian ini dibantu dengan *software* SPSS 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada karyawan PT. Lixicon Indonesia untuk mengumpulkan data penelitian. Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 responden. Peneliti memperoleh data profil responden berupa jenis kelamin, usia, dan pekerjaan. Informasi ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian.

4.2 Hasil Uji Validitas

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1_1	0,676	0,324	Valid
X1_2	0,793	0,324	Valid
X1_3	0,622	0,324	Valid
X1_4	0,636	0,324	Valid
X1_5	0,643	0,324	Valid
X1_6	0,600	0,324	Valid

Sumber: (Hasil pengolahan data primer, 2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua pernyataan

4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kinerja Karyawan	0,485	2,060
	Budaya Organisasi	0,376	2,662
	Insentif	0,372	2,687

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2024)

Tabel 7 menunjukkan ketiga variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan memiliki tolerance value lebih dari 0,10. Dengan

pada variabel disiplin kerja (X1) dianggap valid karena memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2_1	0,603	0,324	Valid
X2_2	0,731	0,324	Valid
X2_3	0,672	0,324	Valid
X2_4	0,693	0,324	Valid
X2_5	0,700	0,324	Valid

Sumber: (Hasil pengolahan data primer, 2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel budaya organisasi (X2) dianggap valid karena memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Insentif (X3)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,604	0,324	Valid
X3_2	0,609	0,324	Valid
X3_3	0,648	0,324	Valid
X3_4	0,653	0,324	Valid
X3_5	0,731	0,324	Valid
X3_6	0,666	0,324	Valid

Sumber: (Hasil pengolahan data primer, 2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel insentif (X3) dianggap valid karena memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

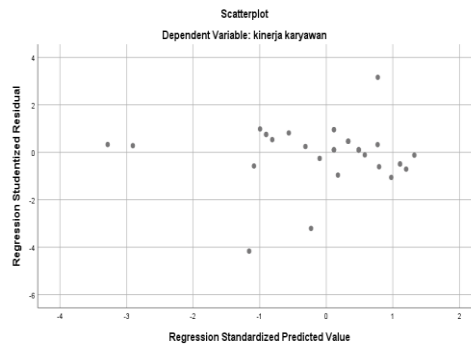
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3_1	0,604	0,324	Valid
X3_2	0,609	0,324	Valid
X3_3	0,648	0,324	Valid
X3_4	0,653	0,324	Valid
X3_5	0,731	0,324	Valid
X3_6	0,666	0,324	Valid

Sumber: (Hasil pengolahan data primer, 2024)

Tabel 4 menunjukkan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dianggap valid karena memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$

demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas terhindari dari asumsi multikolinearitas.

4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

(Sumber: Data Penelitian, 2024)

Gambar 6 menunjukkan bahwa terdapat titik-titik menyebar yang berarti data tidak membentuk suatu pola tertentu seperti

gelombang atau sebuah garis. Dengan demikian, dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
1	(Constant)	B -5,186	Std. Error 2,372		-	,036
	disiplin kerja	,247	,121	,199	2,187	,049
	budaya organisasi	,426	,147	,320	2,890	,007
	insentif	,578	,130	,496	4,456	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2024)

Berdasarkan tabel 8, dapat diperoleh persamaan regresi berganda yakni:

$$Y = -5,186 + 0,247X_1 + 0,426X_2 + 0,578X_3$$

Persamaan regresi linear berganda pada tabel 8 memiliki arti:

1. Nilai konstanta sebesar -5,186 menyatakan bahwa jika tidak adanya kenaikan nilai dari variabel X, maka nilai Kinerja Karyawan adalah -5,186
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,247, yang memiliki arti disiplin kerja (X1) memberikan peningkatan skor sebesar 0,247 kepada kinerja karyawan (Y) setiap terjadinya kenaikan dikarenakan disiplin kerja.

3. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,426, yang memiliki arti budaya organisasi (X2) memberikan peningkatan skor sebesar 0,426 kepada kinerja karyawan (Y) setiap terjadinya kenaikan dikarenakan budaya organisasi.

4. Koefisien regresi untuk variabel insentif (X3) sebesar 0,578, yang artinya insentif (X3) memberikan peningkatan skor sebesar 0,578 kepada kinerja karyawan (Y) setiap terjadinya kenaikan dikarenakan insentif.

4.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,834	1,19328

a. Predictors: (Constant), insentif, disiplin kerja, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2024)

Tabel 9 menunjukkan nilai R square (R^2) sebesar 0,848. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel

dependen pada penelitian ini sebesar 84,8% dan sebesar 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.9 Hasil Uji T

Tabel 10. Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,186	2,372		-2,187	,036
	Disiplin kerja	,247	,121	,199	2,044	,049
	budaya organisasi	,426	,147	,320	2,890	,007
	insentif	,578	,130	,496	4,456	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel 10, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,049, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $Sig < \alpha$. Dengan demikian terdapat hipotesis bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia" diterima. Selain melihat nilai signifikansi (Sig), metode lain yang digunakan adalah membandingkan t hitung dan t tabel. Output t hitung memiliki nilai 2,044 yang lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai 2,035. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) memiliki tingkat signifikansi 0,07, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $Sig < \alpha$. Dengan demikian terdapat hipotesis bahwa "Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia" diterima.

Selain melihat nilai signifikansi (Sig), metode lain yang digunakan adalah membandingkan t hitung dan t tabel. Output t hitung memiliki nilai 2,890 yang lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai 2,035. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Nilai koefisien regresi insentif (X3) memiliki tingkat signifikansi 0,000, nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau $Sig < \alpha$. Dengan demikian terdapat hipotesis bahwa "Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia" diterima. Selain melihat nilai signifikansi (Sig), metode lain yang digunakan adalah membandingkan t hitung dan t tabel. Output t hitung memiliki nilai 4,456 yang lebih besar dari t tabel yang memiliki nilai 2,035. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa insentif (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.10 Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,092	3	87,364	61,355	,000 ^b
	Residual	46,989	33	1,424		
	Total	309,081	36			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

(Sumber: Data Penelitian, 2024)

Tabel 11 menunjukkan hasil uji F yang signifikan. Nilai koefisien regresi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000^b yang lebih kecil dari nilai α sebesar 0,05. Selanjutnya, nilai F hitung memiliki nilai 61,355 yang lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai 2,892. Dengan demikian, hipotesa bahwa "Disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap karyawan PT. Lixicon

Indonesia" diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel bebas secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

4.11 Pembahasan

4.11.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lixicon

Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,049 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, juga diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,044 > 2,305 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan disiplin kerja yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa akan datang. Sebaliknya, penurunan tingkat kedisiplinan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.11.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lixicon Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, juga diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,890 > 2,305 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan budaya organisasi yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa akan datang. Sebaliknya, penurunan budaya organisasi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurlida & Jaenab, 2022) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
3. Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia
4. Disiplin kerja, budaya organisasi dan insentif berpengaruh signifikan secara

4.11.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa insentif (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lixicon Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, juga diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,456 > 2,305 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan pemberian insentif yang terjadi di PT. Lixicon Indonesia dapat meningkatkan kinerja karyawan di masa akan datang. Sebaliknya, penurunan pemberian insentif dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mutahir et al., 2021) yang menyimpulkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.11.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan insentif (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Lixicon Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya, juga diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 61,355 > 2,892 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja (X1), budaya organisasi (X2) dan insentif (X3) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia.

simultan terhadap kinerja karyawan PT. Lixicon Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, S., Lawalata, I. L., Maricar, R., & Halim, A. (2021). Point of View Research Management Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. *Research Management*, 2(2), 123–131. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 3, 2166–2172.

- Arfansyah, M. R. (2022). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Asrul, A., Muhammadiyah, & Mustari, N. (2021). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA UTARA*. 2(6), 2197–2209. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Budiman, N., & Arief, C. (2023). *PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAAN KINERJA MITRA DRIVER SHOPEEFOOD DI JAKARTA (Studi Kasus Pada Komunitas Critical Value-20)*.
- Hakim, L. N. (2024). The Role of Organizational Culture as a Moderator of Motivation and Transformational Leadership in Employee Performance: A Literature Review. *GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 96–110. <https://doi.org/10.47768/gema.v16i1.202408>
- Herlambang, R., Damayanti, R., & Novalia, N. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Februari, 2024*(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Karyono. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sankei Gohsyu Industries (Departemen Press Forging 1) Karyono Prodi S1 Manajemen Universitas Pelita Bangsa*.
- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). *PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Agustus*, 7(2), 1–18. <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Lusiana, D. M., Simanungkalit, E., & Harahap, I. M. (2020). TINJAUAN TENTANG PENERAPAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA PT BARATA INDONESIA (PERSERO) PABRIK MEDAN. *EKSIS*, 9(3), 152–166.
- Maharani, D. R., & Elfiansyah, H. (2021). *PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR POS REGIONAL X MAKASSAR*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Masdiana, P., Masgode, M. B., Hidayat, A., Cri, I. A., Laksmi, V., Nyoman, I., Triatmika, A., Agus, P., Puspayana, I., Iskandar, A. A., Syarif, M., Rachman, R. M., Herlambang, A. R., Dirgantara, A., & Safar, G. E. A. (2024). *DINAMIKA INDUSTRI KONSTRUKSI DI INDONESIA* (Anriani Safar, Ed.; First). TOHAR MEDIA. <https://toharmedia.co.id>
- Mutahir, A., Ujianto, & Abdurrakhman, M. Z. (2021). *PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN KABUPATEN BARITO SELATAN*. 17(1), 44–54.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). *AkMen nn BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 18(1), 71–83.
- Nurlida, & Jaenab. (2022). Pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunlife Financial Cabang Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 263–269. <https://doi.org/10.32493/dr.v5i4.20939>
- Nurul Awainah, Sulfiana, Nurhaedah, Jamaluddin, & A. Aminullah. (2024). PERAN INFRASTRUKTUR DALAM MENDORONG PERTUMBUHAN EKONOMI DAN PENINGKATAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 3.
- Pairi, Muh. I. T., & Sawaji, J. (2022). *PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. ESAPUTLII PRAKARSA UTAMA KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU*. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 4(1), 9–19.
- Ramadhini, R., Julkarnaen, & Syafrizal. (2023). Pengaruh Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Makmur Alam Seiwampu Binjai. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen & Bisnis)*, 8(2), 31–38.
- Syelviani, M. (2021). Pengaruh Disiplin Preventif dan Disiplin Korektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Indragiri Hilir. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 13–21. <http://journal.yrpiaku.com/index.php/msej>
- Vallennia, K., Atikah, A., Fitri, D., & Azijah, N. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek)*. *E-JOURNAL EQUILIBRIUM MANAJEMEN*, 39. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wahyudin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*. 1, 1, 51–56.
- Zainuri, H., Rahman, F., W. Mandagi, D., Rela, I. Z.,

M. Nurtanto, Syafrizal, Muh. A. A. R., Sahir, S.
H., Simarmata, J., & Aini. (2024). *Desain
Penelitian Kuantitatif* (A. Karim, Ed.). Yayasan
Kita Menulis.
[https://www.researchgate.net/publication/3822
74587](https://www.researchgate.net/publication/382274587)