



Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Petugas Perbaikan Teknik Di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Kabupaten Garut

Rahmi Zachra Oktavia¹; Hilmi Aulawi²; Fitrin Rawati Suganda³

¹ Universitas Garut
24023117148@fekon.uniga.ac.id

² Universitas Garut
hilmiaulawi@uniga.ac.id

³ Universitas Garut
fitrinrawati@uniga.ac.id

Abstrak

Air merupakan kebutuhan dasar bagi makhluk hidup. Seiring waktu, keberadaan air bersih semakin sulit dan hal ini nampaknya mendapat perhatian khusus dari pemerintah setempat. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Perbaikan Teknik di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut. Dengan metode asosiatif dan hubungan kausal, penelitian ini dilakukan secara sensus terhadap 32 petugas perbaikan teknik. Analisis data menggunakan Regresi Berganda dan hipotesis dengan menggunakan uji signifikansi. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas Perbaikan Teknik di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut dan secara parsial pun kedua variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja.

Abstract

Water is a basic need for living things. Over time, the availability of clean water has become increasingly difficult and this seems to have received special attention from the local government. The purpose of this study was to determine how the effect of incentives, work discipline on the performance of technical repair officers at the Tirta Intan Garut Drinking Water Company. Using the associative method and causal relationship, this study was conducted by census of 32 technical repair officers. Data analysis using Multiple Regression and hypothesis using significance test. The results of the study simultaneously showed that there was a positive and significant influence between the Incentive and Work Discipline variables on the Performance of Technical Repair Officers at the Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut and partially both variables had a positive and significant effect. .

Keywords: Incentives, Performance, Work Discipline.

1 Pendahuluan

Dalam upaya menggapai tujuan organisasi, sebuah kesatuan bisnis tentulah membutuhkan penunjang berupa sumber daya. Sumber daya ini pun tentulah harus dikelola dengan baik, salah satunya menggunakan manajemen sumber daya manusia. Hadirnya hal ini sangatlah diharapkan dapat menaikkan kualitas kerja karyawan. Dengan perjalanan kelangsungan sebuah badan usaha, sering kali didapati problema. Salah satunya adalah didapati dalam kelangsungan BUMD di bidang peningkatan kualitas badan usahanya.

Salah satu perusahaan BUMD yang mempunyai peran penting untuk kebutuhan sehari-hari masyarakat yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Intan yang berlokasi di Kabupaten Garut. BUMD satu ini bergerak di bidang pengadaan air bersih yang digunakan untuk menyediakan air minum berkualitas bagi masyarakat. Dari hasil survei, diketahui bahwa masih dapat persoalan keluhan pelanggan. Permasalahan mengenai air mati/pipa bocor merupakan keluhan terbanyak. Keluhan tersebut disebabkan kelalaian dalam perbaikan saluran yang rusak. Dengan adanya keluhan ini menjadi indikator tertentu yang membuktikan bahwa kinerja petugas perbaikan teknik PDAM belum optimal.

Tabel 1 Data Keluhan Pelanggan

| No | Bulan | Keluhan | | |
|---------------|-----------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| | | Air Keruh / Air Kotor | Air Mati / Pipa Bocor | Meter Air Tidak Sesuai |
| 1 | Juli | 12 | 76 | 54 |
| 2 | Agustus | 19 | 89 | 65 |
| 3 | September | 20 | 84 | 77 |
| 4 | Oktober | 17 | 102 | 53 |
| 5 | November | 10 | 117 | 89 |
| Jumlah | | 78 | 468 | 338 |

Penelitian ini memegang asumsi apabila insentif seimbang dengan kinerja petugas juga evaluasi rutin akan disiplin kerja mampu memicu perbaikan juga pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Entah itu bagi karyawan ataupun kinerja perusahaan.

2 Tinjauan Pustaka

Hasibuan (2016) berpendapat jika insentif ialah imbal jasa dari perusahaan yang diserahkan bagi karyawan berprestasi. Maksud berprestasi disini ialah kapasitas karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya dapat dikategorikan lebih baik dari standar pada umumnya. Insentif ini pula digunakan sebagai penyokong azas adil dalam pembagian kompensasi. Dimensi dari insentif sendiri terbagi menjadi dua bagian yaitu insentif finansial dan non finansial.

Penjelasan mengenai disiplin dipaparkan Sutrisno (2015) sebagai adat individu yang patuh aturan atau sesuai prosedur kerja yang ditetapkan. Disiplin merupakan suatu sikap, tindak tanduk perilaku individu yang menaati atau sesuai dengan peraturan tempat ia berkontribusi (perusahaan). Dimensi yang dinilai berpacu pada indikator ketaatan, yaitu taat akan waktu juga peraturan baik itu dari perusahaan maupun lainnya.

Kinerja dijelaskan Edison (2016) sebagai buah proses selama kurun waktu tertentu yang mengacu pada ketentuan maupun kesepakatan yang telah disepakati. Dimensi dan indikator yang digunakan ialah tanggung jawab, kerja sama, inisiatif, kuantitas juga kualitas.

3 Metode Penelitian

Metode yang diterapkan ialah metode asosiatif dengan hubungan kausal. Tujuan dari metode asosiatif sendiri ialah mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen juga tingkat kekuatan dari hubungan terjadi. Populasi yang ditentukan ialah petugas perbaikan teknik yang bertanggung jawab atas penanganan keluhan konsumen. Dengan metode sensus, sejumlah 32 petugas ditetapkan sebagai sampel. Seluruh bagian populasi dipilih sebagai sampel karena populasi yang kecil juga diharapkannya terjadi generalisasi atau tingkat kesalahan minim dalam sebuah penelitian (Sugiyono, 2015).

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berikut merupakan perolehan rekapitulasi hasil mengenai variabel Insentif dengan menggunakan pengolahan data *Microsoft Excel* 2016 yaitu sebagai berikut :

Tabel 1: Rekapitulasi Insentif

| No | Dimensi | Skor Total | Kriteria |
|----|------------------------|------------|----------|
| 1 | Insentif Finansial | 120 | Baik |
| 2 | Insentif Non Finansial | 123 | Baik |
| | Skor Rata-rata | 121,3 | Baik |

Dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi mengenai Insentif berkategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada PDAM Tirta Intan Garut sudah baik, akan tetapi perusahaan harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan. Insentif haruslah sesuai dengan pekerjaan dan prestasi kerja yang dihasilkan terutama dalam segi insentif finansial agar tidak muncul kecemburuan sosial.

Berikut merupakan perolehan rekapitulasi hasil mengenai variabel disiplin kerja dengan menggunakan pengolahan data *Microsoft Excel* 2016 yaitu sebagai berikut :

Tabel 2: Rekapitulasi disiplin kerja

| No | Dimensi | Skor Total | Kriteria |
|----|---------------------------------|------------|------------|
| 1 | Taat terhadap aturan waktu | 106 | Cukup Baik |
| 2 | Taat terhadap aturan Perusahaan | 108 | Cukup Baik |
| 3 | Taat terhadap peraturan lainnya | 118 | Baik |
| | Skor Rata-Rata | 109 | Baik |

Dapat dilihat bahwa rekapitulasi mengenai disiplin kerja termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin di PDAM Tirta Intan Garut sudah berjalan dengan baik. Namun disiplin di perusahaan harus lebih diperhatikan melihat banyak indikator yang mendapatkan skor rendah sehingga dapat di kategorikan cukup baik terutama dalam penyelesaian

pekerjaan banyak petugas yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Untuk itu perusahaan harus tegas dalam penerapan disiplin kerja.

Berikut merupakan perolehan rekapitulasi hasil mengenai variabel Kinerja dengan menggunakan pengolahan data *Microsoft Excel* 2016 yaitu sebagai berikut :

Tabel 3: Rekapitulasi kinerja

| No | Dimensi | Skor Total | Kriteria |
|-----------------------|----------------|------------|-------------|
| 1 | Kualitas | 114 | Baik |
| 2 | Kuantitas | 113 | Baik |
| 3 | Kerjasama | 124 | Baik |
| 4 | Tanggung Jawab | 113 | Baik |
| 5 | Inisiatif | 115 | Baik |
| Skor Rata-rata | | 113 | Baik |

Dapat dilihat bahwa rekapitulasi hasil mengenai rekapitulasi kinerja termasuk ke dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan PDAM Tirta Intan Garut sudah berjalan dengan baik. Namun bukan berarti kinerja di perusahaan tidak perlu diperhatikan lagi. Hal ini justru harus lebih diperhatikan agar dapat dipertahankan atau bahkan kualitas dan kuantitas kerjanya diperbaiki lagi agar jauh lebih baik. Dalam bidang ketelitian menyelesaikan pekerjaan, karyawan harus lebih teliti dan berhati-hati dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan disamping mengikuti standar operasional yang telah ditentukan.

Tabel 4: Hasil pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1,622 | 1,084 | | 1,658 | 0,108 |
| 1 Insentif | 0,876 | ,145 | ,680 | 6,061 | 0,000 |
| Disiplin Kerja | 0,552 | ,142 | ,437 | 3,897 | 0,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengujian menunjukkan nilai sig. Sebesar 0,000 dan 0,001 dimana kedua nilai ini lebih rendah dari *alpha* yang bernilai 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa insentif juga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fahmi (2017) menyebut bahwa insentif berperan dalam pembangunan, pemeliharaan juga penguat harapan karyawan untuk terus bekerja lebih giat (produktif). Hal ini terjadi pada petugas perbaikan teknik dimana mereka bekerja dengan baik, meningkatkan kualitas kinerja juga melahirkan banyak inovasi dalam pekerjaan. Hasil wawancara terhadap petugas bersangkutan semakin memperkuat hal tersebut. Peningkatan dan pemberian insentif dapat memacu semangat dan motivasi mereka dalam bekerja sehingga dapat melayani konsumen dalam menangani keluhan yang diutarakan sejalan dengan penelitian Maziah (2016).

Penelitian Syafrina (2017) menyebut disiplin sebagai aspek besar yang memengaruhi kinerja seseorang. Kalimat ini terbukti pada PDAM Tirta Intan Garut dimana disiplin memang berpengaruh terhadap kinerja. Kehadiran disiplin berguna dalam penilaian kinerja karyawan (Candana, 2018) dan dengan disiplin pula seorang atasan mampu berkomunikasi dengan

bawahannya terkait kinerja mereka. Dengan disiplin, manajer dapat memberikan arahan mengenai perbaikan sikap juga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, untuk melihat kepatuhan karyawan terhadap aturan adalah melalui tingkat disiplinnya. Karyawan yang konsisten dan selalu menerapkan peraturan yang telah ditetapkan tentu akan membuat karyawan tidak semena-mena dalam bekerja. Selain itu kesalahan dalam bekerja dapat dihindari karyawan akan memprioritaskan pekerjaannya. Hasil wawancara terhadap pimpinan perusahaan menyebut penerapan disiplin kerja dapat menciptakan karyawan yang mempunyai tanggung jawab yang besar dalam menyelesaikan semua pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

5 Simpulan dan Saran

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Insentif, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut mendapat kriteria penilaian baik.
2. Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan secara terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun saran yang dapat dirumuskan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Intan Garut diharapkan memperhatikan pemberian insentif kepada petugas agar sesuai dengan beban pekerjaan yang dikerjakan petugas, dapat memberikan petugas berupa besaran bonus sesuai dengan hasil kerja agar semakin meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengawasan terhadap kedisiplinan petugas perbaikan teknik perlu terus dipelihara dan pemberian sanksi yang tegas kepada petugas yang indisipliner pula harus dilakukan. Pengarahan disiplin terhadap aturan waktu baik dalam apel pagi, jam masuk kerja yang sesuai dengan aturan dan pertemuan yang resmi maupun tidak resmi mengingatkan kedisiplinan ini dapat meningkatkan kinerja petugas perbaikan teknik.
3. Cakupan penelitian, variabel yang diteliti maupun metode dan pendekatan yang digunakan semoga dapat ditingkatkan oleh peneliti berikutnya sehingga dapat memperkaya hasil penelitian yang dihasilkan.

Daftar Pustaka

- Candana. (2018). Pengaruh Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ekobistek fakultas ekonomi*.
- Edison, K. A. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta, Cetakan Keenam.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Edisi Revisi.
- Maziah. (2016). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. *Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar*.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Karyawan. *Riau Economics and business review*.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.