

## Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan

Seviana F.<sup>1✉</sup>, Syarifah Hidayah<sup>2</sup>, Ardi Paminto<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

### Abstrak

Sumber daya manusia merupakan bagian dan faktor pengendali perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Delta Utama Resources, Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat) dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan secara langsung dan secara tidak langsung. Sumber data primer berupa hasil rekapitulasi kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 42 responden. Setelah itu, data diolah dengan model Path Analysis melalui program IBM SPSS 24. Temuan empiris membuktikan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan, sedangkan Insentif dan Pengawasan sama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan, serta Motivasi telah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pada struktur ke-2, menyatakan jika Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, sementara Insentif, Motivasi, maupun Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, serta Pengawasan justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disatu sisi, terhadap Kinerja Karyawan melalui peran Disiplin Kerja, Kepemimpinan berpengaruh negatif namun signifikan, sedangkan Insentif dan Motivasi sama-sama memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan, serta hanya Pengawasan yang berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata kunci:** Kepemimpinan; insentif; pengawasan; motivasi; disiplin kerja; kinerja pegawai

### *Analysis of factors affecting work discipline and their impact on employee performance*

#### *Abstract*

*Human resources are part and the controlling factor of the company. The success or failure of a company is very dependent on effective and efficient human resource management. This research was conducted at PT. Delta Utama Resources, Tanjung Isuy Village (West Kutai District) to analyze the influence of Leadership, Incentives, Supervision, and Motivation on Work Discipline and Employee Performance directly and indirectly. Primary data source in the form of recapitulation of the questionnaire used in this study with a sample of 42 respondents. After that, the data is processed using the Path Analysis model through the IBM SPSS 24 program. Empirical findings prove that leadership has a negative and insignificant influence, while incentives and supervision have both positive and insignificant effects, and motivation has a positive and significant effect on work discipline. In the second structure, it states that Leadership has a positive and significant effect, while Incentives, Motivation, and Work Discipline have positive and insignificant effects, and Supervision has a negative and insignificant effect on Employee Performance. On the one hand, the Employee Performance through the role of Work Discipline, Leadership has a negative but significant effect, while Incentives and Motivation both have positive and insignificant influences, and only Oversight has a positive and significant effect.*

**Key words:** *Leadership; incentives; supervision; motivation; work discipline; employee performance*

Copyright © 2023 Seviana F., Syarifah Hidayah, Ardi Paminto

✉ Corresponding Author

Email Address: fseviana095@gmail.com

## PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2017: 34). Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009: 77).

Adanya hasil kinerja pegawai, juga tidak lepas dari peranan kedisiplinan. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengetahui peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Rivai, 2014: 74). Nyatanya, di dalam sebuah perusahaan seorang karyawan atau tenaga kerja sering menyalahi aturan, nilai dan norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hal ini dapat menimbulkan ketegangan antara pemimpin ataupun karyawan yang menjunjung tinggi aturan, nilai, dan norma tersebut.

Secara garis besar, satu diantara indikator dalam melihat tingkat disiplin dan kinerja pegawai perusahaan bisa ditelaah dari capaian kehardirannya. Berikut adalah gambaran kehadiran karyawan dari objek penelitian ini:

**Tabel 1.**  
Daftar Kehadiran Karyawan PT. Delta Utama Resources (DUR) Kabupaten Kutai Barat, 2015-2019

Tahun	Keterangan (Orang)		
	Jumlah karyawan	Frekuensi karyawan yang terlambat	Frekuensi karyawan tidak hadir
2015	43	7	16
2016	42	16	21
2017	46	22	18
2018	47	15	26
2019	42	19	31
Rata-rata	44	16	22

Mengacu pada Tabel 1, dapat dijelaskan jika rata-rata dalam 5 tahun, fekuensi karyawan yang tidak hadir lebih dominan dari pada karyawan yang datang terlambat atau sebagai komparasi adalah 22 orang berbanding 16 orang, dari karyawan berjumlah 44 orang. Melihat secara rinci, selama periode pengamatan kehadiran karyawan di PT. Delta Utama Resources justru selalu meningkat, baik dari jumlah yang tidak hadir ataupun datang terlambat. Diketahui berdasarkan tahun ke tahun, 2019 merupakan periode dengan frekuensi karyawan yang tidak hadir dan datang terlambat paling besar (50 orang), dengan penjumlahan 31 orang dan 16 orang dari kedua komponen tersebut. Disisi lain, pada 2013, sebagai tahun dengan karyawan yang tidak hadir dan datang terlambat paing sedikit, dimana dari 23 orang dengan rincian masing-masing 16 orang dan 7 orang.

Sumber daya manusia merupakan bagian dan faktor pengendali perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi kepemimpinan, insentif, pengawasan, dan motivasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan disiplin kinerja karyawan.

Beberapa studi terdahulu, banyak yang mengaitkan dari faktor-faktor yang ditentukan terhadap kinerja dan kedisiplinan karyawan. Akan tetapi, kebaruan (novelty) dari penelitian ini adalah dari variabel atau faktor yang digunakan, seperti: kepemimpinan, insentif, dan pengawasan, motivasi. Perbedaan mendasar dari riset sebelumnya juga tampak dari indikator, objek, dan waktu pengambilan data (survey), sehingga sangat menarik untuk dilakukan lebih lanjut. Selain itu, mengacu pada fenomena di lapangan, permasalahan utama dalam hal kepemimpinan, insentif, dan pengawasan, motivasi masih tampak kurang optimal, sehingga kinerja dan tingkat disiplin dari pegawai PT. Delta Utama Resources juga belum sepenuhnya maksimal.

Manfaat praktis, sebagai bahan referensi bagi peneliti yang terkait dengan perencanaan sumberdaya manusia (SDM) perusahaan secara efektif dan efisien. Kemudian, juga dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengambil kebijakan, khususnya PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat) dalam menyusun skala prioritas dan kebijakan pengembangan dalam sektor manajemen SDM, terkait dengan kepemimpinan, insentif, pengawasan, dan motivasi guna membangun disiplin kerja dan kinerja pegawainya.

Manfaat teoritis, sebagai informasi dan pertimbangan untuk bahan evaluasi dalam merancang, serta merumuskan kebijakan yang lebih tepat sasaran guna dalam rangka meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

## **METODE**

Penelitian hanya mencakup pada di kantor PT. Delta Utama Resources yang bergerak pada bidang Sustainable Forest Management Project dan berlokasi di Desa Tanjung Isuy, Kabupaten Kutai Barat, Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia (Kode POS: 75773). Sementara, obyek penelitian yakni seluruh karyawan dari Perusahaan tersebut yang perlu digali lebih mendalam dari kuisioner mengenai rancangan variabel (Kepemimpinan, Insentif, Pengawasan, Motivasi, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja).

Data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian adalah data primer dan data sekunder. Sugiyono (2011:128), data primer didapatkan oleh penulis melalui proses wawancara dan observasi lapangan (kerja praktek/magang). Wawancara adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk memperoleh tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antar pewawancara dengan responden atau orang yang di wawancarai. Dalam hal ini berupa informasi mengenai beberapa butir pernyataan (item) dari variabel yang tertera dalam kuesioner direncanakan selama Bulan Maret hingga Mei 2020.

Populasi sasaran di dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Delta Utama Resources. berjumlah sebanyak 42 responden (partisipan). Dengan pertimbangan tersebut, alasan peneliti adalah menginginkan kecepatan, biaya yang murah, serta kemudahan dalam menentukan populasi dan sampel.

Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau yang diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel yang diteliti. Metode path analysis dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh (bukan memprediksi) dalam pola hubungan antar variabel terhadap pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Delta Utama Resources, dibantu menggunakan software SPSS (Statistical Package for Service Solusion) versi 24.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Didalam bidang pengukuran dikenal dua konsep besar yang digunakan oleh peneliti sebagai syarat lanjutan agar instrumen-instrumen analisis lanjutan maupun dalam pengumpulan data bisa diterima, yakni melalui tahapan validitas dan reliabilitas. Adapun hasil analisa dijabarkan di Tabel 2 dan 3.

Hasil pengujian variabel Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Pengawasan (X3), Motivasi (X4), Disiplin Kerja (Y1), dan Kinerja Karyawan (Y2) dengan jumlah pernyataan keseluruhan 24 butir. Diketahui dari hasil uji validias, nampak bahwa ketentuan nilai r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,312, dimana df two-tailed yakni:  $42 (n - 2 = 42 - 2)$ . Kriteria pengujiannya, yaitu apabila nilai r hitung > nilai r tabel, maka semua butir pertanyaan variabel adalah valid atau dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian. Dapat disimpulkan, semua indikator dari variabel Kinerja yang berjumlah 42 item adalah valid, karena diatas ketentuan statistik.

**Tabel 2.**  
Uji Validitas Variabel

Indikator (Simbol)	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kepribadian (X1.1)	0,587	0,312	Valid
Harapan dan Perilaku Atasan (X1.2)	0,482		Valid
Harapan dan Perilaku Karyawan (X1.3)	0,342		Valid
Kebutuhan akan Tugas (X1.4)	0,446		Valid
Iklm dan Kebijakan (X1.5)	0,544		Valid
Kinerja dan Insentif (X2.1)	0,361		Valid
Lama Kerja (X2.2)	0,488		Valid
Perhitungan Kebutuhan (X2.3)	0,557		Valid
Evaluasi Jabatan (X2.4)	0,372		Valid
Proses Pelaksanaan (X3.1)	0,393		Valid
Tindakan Perbaikan (X3.2)	0,463		Valid
Tujuan yang Dihasilkan (X3.3)	0,372		Valid
Kebutuhan akan Prestasi (X4.1)	0,314		Valid
Penerapan Otositas Kerja (X4.2)	0,488		Valid
Kebutuhan dalam Berafiliasi (X4.3)	0,342		Valid
Kualitas Pekerjaan (Y1.1)	0,502		Valid
Kuantitas Pekerjaan (Y1.2)	0,415		Valid
Penerapan Waktu (Y1.3)	0,478		Valid
Terjalannya Kerja Sama (Y1.4)	0,394		Valid
Kualitas Job Desk (Y2.1)	0,439		Valid
Kuantitas Job Desk (Y2.2)	0,694		Valid
Ketepatan Waktu (Y2.3)	0,376		Valid
Efektif dalam Bekerja (Y2.4)	0,393		Valid
Kemandirian Bekerja (Y2.5)	0,521		Valid

Selain pengujian validitas, sebuah instrument penelitian perlu pengujian lain yaitu reliabilitas. Pengujian reliabilitas terhadap kuesioner penelitian dimaksudkan untuk mengetahui atau menganalisis apakah secara statistik kuesioner yang digunakan dari masing-masing variabel yang diteliti dinyatakan reliable. Pengujian terhadap variabel berdasarkan output SPSS, hasilnya diperlihatkan sebagaimana berikut:

Pada hasil analisis data, diperoleh nilai reliabilitas dari kuesioner (instrument penelitian) yang diteliti berdasarkan besarnya masing - masing nilai r-hitung (r-Alpha). Dari keenam variabel yang diteliti, diperoleh hasil nilai lebih besar dari nilai r-tabel (hasil koefisien alpha > taraf signifikansi 70% atau 0,7), maka kuesioner yang digunakan telah reliable. Dengan demikian, perolehan uji reliabilitas dari variabel Kepemimpinan (0,843), Insentif (0,835), Pengawasan (0,847), Motivasi (0,843), Displin Kerja (0,830), dan Kinerja Karyawan (0,866) dikatakan memenuhi syarat ketentuan statistik.

**Tabel 3.**  
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel (Simbol)	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,843	0,70	Valid
Insentif (X2)	0,835		Valid
Pengawasan (X3)	0,847		Valid
Motivasi (X4)	0,843		Valid
Displin Kerja (Y1)	0,830		Valid
Kinerja Karyawan (Y2)	0,866		Valid

Hasil Analisis Jalur dan pengujian hipotesis dijelaskan pada Tabel 4 berikut. Berdasarkan hasil analisa, diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung antara Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Pengawasan (X3), dan Motivasi (X4) terhadap Displin Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2) di PT. Delta Utama Resources. Berdasarkan sub-struktur 1 dan 2 path yang telah dihasilkan menggambarkan bahwa Koefisien Insentif (X2), Pengawasan (X3), dan Motivasi (X4) terhadap Disiplin Kerja (Y1) adalah positif, sehingga kenaikan tersebut dapat diartikan menyebabkan Disiplin Kerja bertambah. Sedangkan, koefisien Kepemimpinan (X1) telah berdampak negatif dan dapat mengurangi Disiplin Kerja (Y1).

**Tabel 4.**  
Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis

Variabel	Hubungan	t hitung	Sig.	Interpretasi
X1 → Y1	-0,072	-0,719	0,477	Negatif dan tidak signifikan
X2 → Y1	0,204	1,422	0,163	Positif dan tidak signifikan
X3 → Y1	0,309	1,372	0,178	Positif dan tidak signifikan
X4 → Y1	1,160	5,515	0,000	Positif dan signifikan
X1 → Y2	0,496	2,597	0,014	Positif dan signifikan
X2 → Y2	0,111	0,394	0,696	Positif dan tidak signifikan
X3 → Y2	-0,458	-1,042	0,305	Negatif dan tidak signifikan
X4 → Y2	0,050	0,092	0,928	Positif dan tidak signifikan
Y1 → Y2	0,244	0,778	0,442	Positif dan tidak signifikan
X1 → Y1 → Y2	-0,017	-	0,039	Negatif dan signifikan
X2 → Y1 → Y2	0,049	-	0,494	Positif dan tidak signifikan
X3 → Y1 → Y2	0,075	-	0,027	Positif dan signifikan
X4 → Y1 → Y2	0,283	-	0,440	Positif dan tidak signifikan

Sementara itu, pada sub-struktur 2, peneliti mendapatkan bahwa Koefisien Kepemimpinan (X1), Insentif (X2), Motivasi (X4), dan Disiplin Kerja (Y1) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) adalah positif, yang mengindikasikan jika dapat menambah Kinerja Karyawan. Disatu sisi, Pengawasan (X3) bagi Kinerja Karyawan (Y2) justru negatif dan dapat mengurangi nilai Kinerja Karyawan.

Pada pengaruh tidak langsung, Kepemimpinan (X1) juga berpengaruh negatif bagi Kinerja Karyawan (Y2) melalui Disiplin Kerja, dimana semakin meningkatnya nilai Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja, menyebabkan Kinerja Karyawan berkurang. Dari variabel eksogen lainnya, yakni Insentif (X2), Pengawasan (X3), dan Motivasi (X4) tampak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2) melalui Disiplin Kerja. Artinya, jika variabel-variabel tersebut bertambah, maka akan meningkatkan nilai Kinerja Karyawan melalui peran Disiplin Kerja (lihat Tabel 4).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ditemukan jalur (sub-struktur 1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan, sehingga tidak ada jalur yang dihilangkan. Pada sub-struktur 2, juga terdapat jalur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sedangkan, dari pengaruh tidak langsung, terdapat jalur (melalui variabel intervening) berpengaruh positif namun tidak signifikan. Sesuai dengan kerangka konsep penelitian, dapat dihasilkan 2 fungsi linier, yaitu: sub-struktur 1 dan 2. Kedua fungsi yang dihasilkan tersebut secara simultan tergabung menjadi sub-struktur 1 jalur. Variabel bebas (eksogen) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (endogen).

Pengaruh total merupakan penjumlahan pengaruh langsung dengan tidak langsung dengan ketentuan ini, maka total pengaruh dari semua variabel penelitian dapat dijelaskan dalam Tabel 5. Dapat disimpulkan, bahwa seluruh variabel eksogen (Insentif, Pengawasan, dan Motivasi) secara langsung di sub-struktur 1 terhadap variabel endogen adalah positif. Sementara, 4 variabel (Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja) pada sub-struktur 2 yang secara langsung berdampak positif terhadap variabel endogen.

**Tabel 5.**  
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Total

Hubungan	Pengaruh Langsung	Pengaruh tak Langsung Melalui Y1	Pengaruh Total
X1 ---> Y1	-0,072	-	-0,072
X2 ---> Y1	0,204	-	0,204
X3 ---> Y1	0,309	-	0,309
X4 ---> Y1	1,160	-	1,160
X1 ---> Y2	0,496	-	0,496
X2 ---> Y2	0,111	-	0,111
X3 ---> Y2	-0,458	-	-0,458
X4 ---> Y2	0,050	-	0,050
Y1 ---> Y2	0,244	-	0,244
X1 ---> Y1 ---> Y2	-0,017	$-0,072 \times 0,244 = -0,017$	$(-0,072 \times 0,244) + 0,496 = 0,479$
X2 ---> Y1 ---> Y2	0,049	$0,204 \times 0,244 = 0,049$	$(0,204 \times 0,244) + 0,111 = 0,160$
X3 ---> Y1 ---> Y2	0,075	$0,309 \times 0,244 = 0,075$	$(0,309 \times 0,244) - 0,458 = -0,383$
X4 ---> Y1 ---> Y2	0,283	$1,160 \times 0,244 = 0,283$	$(1,160 \times 0,244) + 0,050 = 0,333$

Terbukti dari pengaruh langsung Motivasi terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien jalur paling besar yaitu 1,160. Berbanding terbalik, jika dibandingkan dengan fungsi (sub-struktur) 2, justru pengaruh langsung antara Kepemimpinan yang memiliki nilai koefisien tertinggi terhadap Kinerja Karyawan yakni 0,496. Efek secara tidak langsung dari kesemua variabel, yakni: Insentif, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja, masing-masing dengan koefisien positif dengan besaran masing-masing adalah 0,049; 0,075; dan 0,283.

## SIMPULAN

Kepemimpinan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan sejauh ini, sangat kontras dengan harapan karyawan, sehingga tidak justru tidak menimbulkan tingkat kedisiplinan yang optimal.

Insentif secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, nilai insentif yang diterapkan perusahaan sejauh ini telah berdampak nyata guna meningkatkan kedisiplinan, meskipun hanya sementara.

Pengawasan secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, tingkat pengawasan yang diberlakukan oleh perusahaan, memang mampu menambah kedisiplinan para karyawan, tetapi dalam waktu yang singkat.

Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, motivasi yang diperoleh karyawan dari berbagai aturan dan program kerja yang dirancang perusahaan, mampu mengoptimalkan kedisiplinan mereka.

Kepemimpinan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, faktor kepemimpinan dari direksi tertinggi perusahaan dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan, sehingga mereka mampu memaksimalkan kinerja.

Insentif secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, pola kompensasi atau insentif sejauh ini sudah memberi efek yang cukup besar bagi karyawan, namun itu hanya dalam jangka waktu pendek.

Pengawasan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, kebijakan perusahaan terhadap sistem pengawasan belum maksimal dalam memacu karyawan agar kerjanya selaras dengan job desk tertentu, sehingga aturan main selama ini dinilai kurang layak.

Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, kegiatan ataupun program yang diberlakukan di perusahaan, sepenuhnya membuat kinerja para karyawan sejalan dengan apa yang diinginkan, meskipun belum seutuhnya kompleks.

Disiplin Kerja secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, disiplin yang sesuai dengan satu diantara misi perusahaan, berhasil dalam memberikan dampak nyata bagi kinerja karyawan.

Kepemimpinan secara tidak langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, karakter pimpinan perusahaan selama ini kurang mendapat respon yang kurang baik dari karyawan, sehingga tidak dapat menciptakan sebuah kedisiplinan dan kinerja yang maksimal.

Insentif secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, penetapan nominal insentif diluar upah atau gaji para karyawan, mampu mengangkat kedisiplinan, sehingga mereka dapat menciptakan budaya kerja positif (walaupun jangka pendek).

Pengawasan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, pola pengawasan perusahaan sudah tersistem dengan bijak, sehingga tingkat disiplin karyawan sudah berjalan baik dan menciptakan budaya kerja secara signifikan.

Motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Delta Utama Resources di Desa Tanjung Isuy (Kabupaten Kutai Barat). Artinya, motivasi karyawan perusahaan telah bergantung melalui kedisiplinan, sehingga kinerja mereka dinilai cukup memuaskan meskipun hanya sementara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 26–33.
- Arifin, A., Panjaitan, H. P., & Chandra, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SD di Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(4), 442–455.
- Asmarazisa, D. (2016). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Batam. *Jurnal Dimensi*, 5(2), 1-15.
- Amstrong, M. (2003). *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan Atit Cahayani. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Anoraga, P. (1992). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardiana, I. D., Brahmayanti, I. A., & Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 42.
- Arikunto, S. (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Azis, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Bacal, R. (2005). *Performance Management*. Alih bahasa oleh Surya Dharma. Jakarta: Sun.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Bungawati, B., & Syafaruddin, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 7 Makassar. *Jurnal Competitiveness*, 10(2), 1-15.

- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 18(2), 1314–1342.
- Cain, B. (2007). *A Review of The Mental Workload Literature*. Defence Research and Development Canada Toronto. Canada: Human System Integration Section.
- Danang, S. (2013). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 15-23.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frengki, F., Hubeis, A. V., & Affandi, M. J. (2017). The Influence of Incentive towards their Motivation and Discipline (A Case Study at Rectorate of Andalas University, West Sumatera, Indonesia). *Journal of Education and e-Learning Research*, 4(4), 122-128.
- Furqon, F. (2009). *Statistika Terapan untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Garrett, D. M. (1996). *Public and Private Retirement Programs in the United States*. Ph.D. dissertation (published). California: Stanford University.
- Gujarati, D. N. (2006). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jilid 1 (Alih Bahasa Julius Mulyadi). Jakarta: Erlangga.
- Hair, J. F, Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151.
- Hanafi, M. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, H. (2004). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: LSKF2P.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksa.
- Hardiansyah, H. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hermawan, A. (2003). *Pedoman Praktis Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi (LPFE), Universitas Trisakti.
- Keban, T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori, Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Koeswara, S. (1995). *Pemasaran Industri (Industrial Marketing)*. Jakarta: Djambatan.
- Kurniawan, A. (2005). *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maharani, H. (2009). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung*. Skripsi (Tidak Terpublish). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 22 – 42.
- Mangkunegara, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.

- Maslach, C. (2006). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Moenir, A. S. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchdarsyah, M. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Mundakir, M., & Zainuri, Z. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37-48.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Notoatmodjo, N. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah Octa M, J. Jakarta: PPM.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370-3397.
- Pratisto, A. (2004). *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta: Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Priyatno, D. (2011). *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227-240.
- Rahmanda, F. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Malang)*. Skripsi (terpublish). Universitas Brawijaya. Penelusuran pada laman: <http://repository.ub.ac.id/100163/>.
- Rangkuti, F. (2004). *Manajemen Persediaan Aplikasi di Bidang Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117-128.
- Robbins, P. S., & Timothy A. J. (2009). *Organizational Behavior*. 13th Edition. Upper Saddle River. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978 – 1987.
- Said, E., Dupai, L., & Farzan, A. (2016). Hubungan Kepemimpinan, Pengawasan Dan Motivasi Dengan Peningkatan Disiplin Pegawai Di Puskesmas Motaha Kabupaten Konawe Selatan Tahun 2016. *JIM Kesmas*, 1(3), 1-9.
- Sarboini., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2018). The Effect Of Leadership, Compensation And Competency On Employee Performance Of Banda Aceh Public Health Office. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215-234. DOI: 10.26811/peuradeun.v6i2.199.

- Sarwono, J. (2015). *Statistik Itu Mudah: Panduan Lengkap Untuk Belajar Komputasi Statistik Menggunakan SPSS 16*. Bandung: Andi Offset.
- Sarwoto, S. (2010). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformasional Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setyawan A. A., & Kuswati, R. (2016). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Benefit*, 10(1), 109-116.
- Sekaran, U. (2016). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 1-15.
- Siagian, S. P. (2014). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Bina Aksara.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-4. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinaga, T. S., Dinamika, S. G., & Zuhri. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Rantau Prapat. *Research Gate*, 1-9. DOI: 10.31227/osf.io/k6zy9.
- Sinambela, L. P. (2010). *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2016). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeryasumantri, J. S. (2013). *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Sudarmanto, S. (2010). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, dimensi, Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudirman., Bachri, S., & Hasanuddin, B. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. *e Jurnal Katalogis*, 5(9), 125-131.
- Sugiyono, S. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Kinerja*, 14(2), 61–69.
- Suprpta, M., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univeritas Udayana*, 4(6), 430–442.
- Surono, Y., & Rodesa, R. (2017). Pengaruh Insentif dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Jambi. *J-Mas*, 1(1), 21-31.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suardi, S., Headar, H., & Hasmin, H. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Pada SDIT Al-Fatyan School Kabupaten Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 76–84.

- Timple, A. D. (2012). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia-Kinerja*. Alih Bahasa: Sofyan Ckmat). Jakarta: Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Thamrin, A., & Francis, T. (2013). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toha, M. (2018). *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Utomo, U. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Arcan.
- Wahyudi, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: Sulita.
- Warr, P. (2012). *Psychology At Work*. 5th Ed. England: Penguin Books.
- Wibowo, W. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wirawan, W. (2019). *Evaluasi Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yahya, Y. (2016). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yuniarsih, T., & Suwatno, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Zhang, X., & Li, B. (2013). Organizational Culture and Employee Satisfaction: An Exploratory Study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 4(1), 48–54.