

## Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja (Survei pada Karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya)

**Anis Asma'uswatun Nisa**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Askolani Askolani**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Rita Tri Yusnita**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: [asmauswatunnisaanis@gmail.com](mailto:asmauswatunnisaanis@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of competence and giving of incentives on work discipline in Tasco Minimarket Tasikmalaya employees. The research method used is a quantitative method with a survey approach to 45 respondents, who are all employees at Tasco Minimarket Tasikmalaya. The type of data used is primary data. The data analysis technique used is multiple regression. The results of this test prove that competence and giving of incentives have a significant effect both partially and simultaneously on the work discipline of Tasco Minimarket Tasikmalaya employees.*

**Keywords:** *Competence, Giving of Incentives, Work Discipline*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan pemberian insentif terhadap disiplin kerja pada karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei kepada 45 responden, yang merupakan seluruh karyawan di Tasco Minimarket Tasikmalaya. Jenis data yang digunakan yaitu data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya

**Kata kunci:** Kompetensi, Pemberian Insentif, Disiplin Kerja

## **LATAR BELAKANG**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkompeten sangat diperlukan. Kompetensi karyawan sangat penting dalam perusahaan dikarenakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kinerja yang tepat bagi seorang karyawan, kompetensi juga berkaitan dengan pengetahuan, pemahaman, dan lainnya.

Karyawan yang berkompeten sangat dibutuhkan, salah satunya oleh perusahaan minimarket. CV. Tasik Company Sejahtera Abadi (Tasco Minimart) merupakan perusahaan retail lokal Tasikmalaya yang memiliki 19 cabang Minimart per bulan Desember 2022 di seluruh daerah Tasikmalaya. Diantara daerah yang terdapat Tasco adalah daerah Siliwangi, BKR, Sambong, Mangkubumi, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara, sistem pengupahan atau gaji yang diberikan kepada karyawan Tasco Minimart Tasikmalaya dihitung selama satu bulan, namun dalam pemberian atau pembagian upah untuk karyawan dirasa masih rendah. Karyawan akan mendapatkan pengupahan sebesar Rp. 21.667,-/Hari. Dan mendapatkan uang makan sekitar Rp.15.000,-/hari. Untuk upah dan kebanyakan pihak perusahaan tidak memberikan toleransi mengenai perihal izin kerja atau sakit dan mendapatkan potongan atau tidak mendapatkan uang makan. Hal tersebut menyebabkan semangat kerja karyawan menjadi menurun.

Program insentif perusahaan ini adalah memberikan penghargaan kepada karyawan atas ketekunannya jika tidak sakit, izin, cuti, kesiangan dan tanpa keterangan, di samping ada juga insentif pendapatan jika target penjualan tercapai. Tasco hadir menjadi bagian dari usaha pasar kecil dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari dan bermanfaat bagi masyarakat sekitar. Tasco Minimart memberikan pelayanan terbaik untuk memenuhi harapan dan kebutuhan pelanggan.

**Tabel 1**

### **Data Tata Cara Kerja 4 Tahun Karyawan Tasco Minimart Tasikmalaya**

Tahun	Disiplin kerja karyawan				
	Jumlah Karyawan	Resik	Rapi	Rawat	Presentase Perkembangan Tata cara Kerja
2019	45	87,6%	89,3%	90,1%	89,00%
2020	45	92,7%	78,3%	87,5%	86,17%
2021	45	95,6%	94,4%	94,4%	94,80%
2022	45	97,8%	96,6%	97,4%	97,27%

Sumber : HRD CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi

Data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di Tasco mengalami fluktuasi atau peningkatan dan penurunan dari tahun 2019-2022. Hal ini terjadi diakibatkan beberapa faktor. Faktor utama menurunnya angka kedisiplinan dalam tata cara kerja Tasco di tahun 2020 adalah adanya wabah covid-19. Hal tersebut terbukti di tahun 2021 sampai 2022, tingkat tata cara kerja karyawan kembali mengalami peningkatan.

Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja (Survei pada Karyawan Tasco Minimarket Tasikmalaya)”**.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja sesuai tuntutan dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017).

Indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Riyanda (2017) :

1. Pengalaman kerja
2. Latar belakang pendidikan
3. Pengetahuan
4. Keterampilan

### **Insentif**

Menurut Batjo & Shaleh (2018, hal. 93) pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja pada individu maupun tim. Menurut Hasibuan (2016) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut: Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Kebutuhan dan Keadilan dan kelayakan.

Menurut Hasibuan (2016) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Lama kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan

## **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019, hal. 89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi

Menurut Agustini (2019, hal. 104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Berapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasannya
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

## **METODE PENELITIAN**

Objek penelitian ini adalah kompetensi, insentif, dan disiplin kerja. Subyek penelitian adalah karyawan atau tenaga kerja di empat cabang CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi Tasikmalaya yang beralamatkan di Siliwangi, BKR, Bebedahan dan Mangkubumi Kota Tasikmalaya. Adapun ruang lingkup penelitian hanya untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi dan program insentif terhadap disiplin kerja pada tenaga kerja di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei. Menurut Sugiyono (2019, hal. 17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi yaitu sebanyak 273 orang dari 19 Cabang Tasco. (Sumber: HRD CV. Tasik Company (Tasco) Sejahtera Abadi), dengan sampel 45 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah penelitian lapangan (memberikan kuesioner kepada responden). Pengujian dan analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Data

#### 1. Uji Validitas

Hasil pengujian SPSS versi 25 diperoleh bahwa hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hasil dari  $r$  hitung  $>$  0,284, menunjukkan bahwa setiap item pernyataan valid untuk dijadikan alat pengumpul data sehingga uji validitas pada model regresi terpenuhi.

#### 2. Uji Reliabilitas

Nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kompetensi (X1) adalah 0,884, nilai *cronbach alpha* Pemberian Insentif (X2) adalah 0,869 dan nilai *cronbach alpha* Disiplin Kerja (Y) 0,794. Artinya seluruh variabel mempunyai nilai *cronbach alpha*  $>$  0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pernyataan variabel Kompetensi (X1), Pemberian Insentif (X2) dan Disiplin Kerja (Y) dalam penelitian ini adalah reliabel dan dianggap layak untuk diteliti.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

Keterangan	Unstandardized Residual
N	35
Kolmogorov-SmornovZ	0,140
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,079

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji normalitas adalah menunjukkan nilai asymp sig sebesar 0,079 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

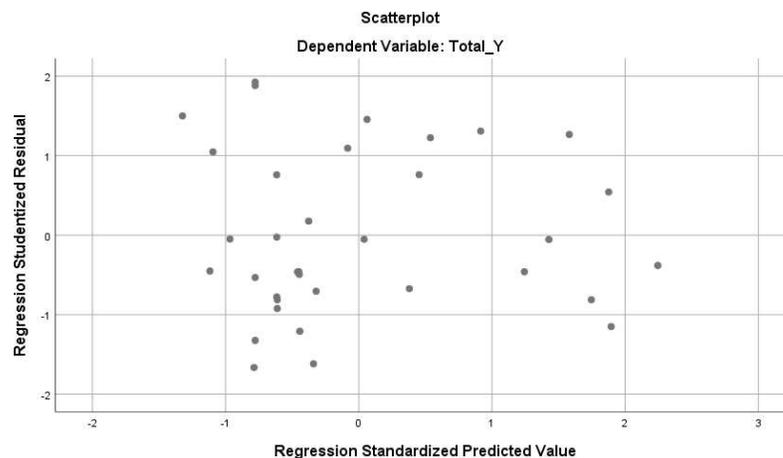
**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.936	3.449		-2.300	.028		
	TOTAL_X1	.467	.051	.630	9.223	.000	.996	1.004
	TOTAL_X2	.482	.053	.622	9.161	.000	.996	1.004

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Variabel Kompetensi memiliki nilai *Tolerance* 0,996 > 0,1 dan nilai VIF 1,004 < 10. Variabel Pemberian Insentif memiliki nilai *Tolerance* 0,996 > 0,1 dan nilai VIF 1,004 < 10. Dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas, sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik di atas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Uji Autokolerasi

**Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.922 <sup>a</sup>	.850	.840	1.804	1.655
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson  $DU < DW < 4-DU$  ( $1,6148 < 1,655 < 2,3852$ ). Maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terdapat autokorelasi antar variabel bebas sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

#### **Tanggapan Responden mengenai Kompetensi pada CV. Tasik Company (Tasco)**

Berdasarkan klasifikasi penilaian untuk variabel Kompetensi pada CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan nilai kumulatif skor yang diperoleh dari variabel Kompetensi adalah sebesar 2.079, termasuk ke dalam klasifikasi sangat baik. Artinya kompetensi karyawan CV. Tasik Company (Tasco) sangat baik.

#### **Tanggapan Responden mengenai Pemberian Insentif pada CV. Tasik Company (Tasco)**

Berdasarkan klasifikasi penilaian untuk variabel Pemberian Insentif pada CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan nilai kumulatif skor yang diperoleh dari variabel Pemberian Insentif adalah sebesar 1.446 atau termasuk dalam klasifikasi baik. Artinya pemberian insentif pada karyawan CV. Tasik Company (Tasco) sudah baik.

#### **Tanggapan Responden mengenai Disiplin Kerja pada karyawan di CV. Tasik Company (Tasco)**

Berdasarkan klasifikasi penilaian untuk variabel Disiplin Kerja pada karyawan di CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan nilai kumulatif skor yang diperoleh dari variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2.035 atau termasuk dalam klasifikasi sangat baik. Artinya disiplin kerja pada karyawan CV. Tasik Company (Tasco) sangat baik.

**Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Tasik Company (Tasco)**

**Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.936	3.449		-2.300	.028			
	TOTAL_X1	.467	.051	.633	9.223	.000	.675	.852	.632
	TOTAL_X2	.482	.053	.629	9.161	.000	.671	.851	.628

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan hasil analisis statistik nilai koefisien masing masing variabel bebas (*independen*) yaitu Kompetensi ( $X_1$ ), dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat (*dependent*) dengan bantuan sebuah program aplikasi SPSS versi 25 telah menunjukkan nilai positif yang dapat diartikan bahwa variabel kompetensi dan pemberian insentif berkorelasi positif dengan Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) serta didapatkan persamaan:

$$Y = 7,936 + 0,467 X_1 + 0,482 X_2$$

Nilai konstanta sebesar 7,936 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Pemberian Insentif ( $X_2$ ) dalam keadaan *constant* atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Disiplin Kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 7,936. Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,467 menunjukkan apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco) sebesar 46,7%, dengan asumsi variabel pemberian insentif tetap. Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,482 menunjukkan apabila pemberian insentif mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan Disiplin Kerja CV. Tasik Company (Tasco) sebesar 48,2% dengan asumsi variabel kompetensi tetap.

Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0,922 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara 2 variabel bebas Kompetensi dan Pemberian Insentif dengan Disiplin Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya Kompetensi dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square. koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,850 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 85% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Kompetensi dan Pemberian Insentif mampu untuk menjelaskan Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) sebesar 85%, dan sisanya 15% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan kedalam model penelitian ini seperti pengawasan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lainnya.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi dari pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco), sehingga Hipotesis pertama  $H_1$  yang menyatakan Kompetensi dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyorini & Panggayudi (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Spiputra Surabaya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompetensi dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Spiputra Surabaya.

### **Pengaruh Kompetensi Secara Parsial terhadap Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco)**

Nilai koefisien korelasi (*R*) hasil dari perhitungan regresi sebesar 0.852 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Kompetensi dengan Disiplin Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin baiknya Kompetensi karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

Besar pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Kompetensi sebesar  $(0,852)^2 \times 100\% = 72,59\%$  sehingga besarnya pengaruh variabel Kompetensi terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 72,59%.

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) dengan melihat nilai sig. Hasilnya diperoleh nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 (nilai  $\alpha = 5\%$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco). Sehingga jika Kompetensi yang dimiliki karyawan meningkat, maka akan meningkatkan pula Disiplin Kerja karyawan. Kompetensi ini dapat meliputi pengetahuan, pemahaman serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syamsidar et al. (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Erenkang, hasilnya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Erenkang.

### **Pengaruh Pemberian Insentif Secara Parsial terhadap Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco)**

Nilai koefisien korelasi (R) hasil dari perhitungan regresi ialah sebesar 0.851 yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara Pemberian Insentif dengan Disiplin Kerja termasuk dalam klasifikasi kategori yang sangat kuat karena berada dalam kriteria 0,80-1,000. Dalam arti semakin sering dan baiknya pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

Besar pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja secara parsial adalah dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi variabel Pemberian Insentif  $(0,851)^2 \times 100\% = 72,42\%$ , sehingga besarnya pengaruh variabel Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 72,42%.

Untuk mengetahui tingkat signifikan sipengaruh Pemberian Insentif ( $X_2$ ) secara parsial terhadap Disiplin Kerja pada CV. Tasik Company (Tasco) dapat dilihat dari nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (nilai  $\alpha=5\%$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Pemberian Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyorini & Panggayudi (2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Spiputra Surabaya, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

Kompetensi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Sopir PT Spiputra Surabaya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan Kompetensi, Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco), dapat dibuat kesimpulan bahwa:

1. Kompetensi di CV. Tasik Company (Tasco) terqualifikasi dengan kategori sangat baik, Pemberian Insentif di CV. Tasik Company (Tasco) terqualifikasi dengan kategori baik, Disiplin Kerja CV. Tasik Company (Tasco) berada dalam klasifikasi sangat baik.
2. Kompetensi dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja CV. Tasik Company (Tasco).
4. Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Tasik Company (Tasco).

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, terdapat beberapa saran peneliti yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak serta mampu membantu pihak CV. Tasik Company (Tasco) untuk lebih baik, adapun saran-saran tersebut yaitu:

1. Kompetensi di CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun nilai skor terendah untuk variabel Kompetensi berada pada indikator pengalaman kerja dengan pernyataan “pengalaman kerja dapat meningkatkan kompetensi”. Untuk itu, pihak CV. Tasik Company (Tasco) harus memberikan pelatihan dan pengembangan karir yang tepat kepada karyawan baru sehingga mereka dapat mengembangkan kompetensi kerja.
2. Pemberian Insentif di CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan sudah masuk kategori baik. Namun nilai skor terendah untuk variabel Pemberian Insentif berada pada indikator keadilan dan kelayakan dengan pernyataan “insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup”. Maka dari itu, saran yang dapat diberikan kepada CV. Tasik Company (Tasco) adalah dengan memberikan insentif tambahan seperti memberikan penghargaan bagi karyawan berupa pujian, kenaikan gaji, pemberian promosi jabatan, tunjangan ataupun mengadakan liburan bersama karyawan pada periode waktu tertentu karena

karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik. Pemberian insentif tersebut dilakukan agar karyawan merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan sehingga karyawan akan bekerja dengan optimal.

3. Disiplin Kerja di CV. Tasik Company (Tasco) secara keseluruhan sudah masuk kategori sangat baik. Namun skor terendah untuk variabel Disiplin Kerja berada pada indikator tingkat kehadiran dengan pernyataan ” saya tidak absen saat hari kerja, kecuali ada hal-hal yang bersifat *emergency*”. Maka saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah dengan memberikan kebijakan yang tegas seperti adanya batas izin karyawan ataupun jatah cuti.
4. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel penelitian seperti faktor kompensasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan pengawasan sehingga dapat menyempurnakan penelitian selanjutnya.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Agustini, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Madenatera.
- Batjo, & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aksara Timur.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Riyanda, M. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jurnal universitas negeri Yogyakarta, 3(3).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta.
- Sulistiyorini, & Pangayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya. Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2), 173. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.11823>
- Syamsidar, Hakim, L., & Malik, I. (2021). Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik, 2(1), 126–139. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (5 ed.). Raja Grafindo Persada.