The current issue and full text archive of this journals available
on EKOBIL Insight at:https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan STIKes di Yogyakarta

Shinta Noriyah[1*], Eplisandri Setyarini[2], Eko Yulianto[3]

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: shintaan88@gmail.com

Abstract

Employee performance is a key factor in the success of a company. Optimal performance can be achieved through various factors, including work discipline, work environment, and work incentives. Work discipline plays a role in maintaining order and employee responsibility for the tasks assigned. A comfortable work environment can increase employee motivation and productivity. Meanwhile, work incentives can motivate employees to work better. These three factors are interrelated and can influence an individual's work performance within an organization. This study aims to analyze the influence of work discipline, work environment, and incentives on employee performance at STIKes Yogyakarta. This study uses a survey method by distributing questionnaires to employees and educational staff. The data analysis techniques used are multiple linear regression, T-test (partial), F-test (simultaneous), and the coefficient of determination to determine the magnitude of the influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the study indicate that work discipline does not significantly influence human resource performance, the work environment significantly influences employee performance, and incentives significantly influence employee performance. The recommendation from this study is that the management of STIKes Yogyakarta needs to continue developing policies that support these three aspects to improve performance quality sustainably.
Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Incentives, Work Performance*

Abstrak

Prestasi kerja karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif kerja. Disiplin kerja berperan dalam menjaga keteraturan dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas karyawan. Sementara itu, insentif kerja dapat menjadi pemacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan STIKes di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dan tenaga kependidikan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, Uji T(Parsial), Uji F (Simultan), dan Koefisien Determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sumber daya manusia, lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya manajemen STIKes di Yogyakarta untuk terus mengembangkan kebijakan yang mendukung ketiga aspek tersebut guna meningkatkan kualitas kinerja secara berkelanjutan.
Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Insentif, Prestasi Kerja

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu institusi, termasuk dalam bidang pendidikan tinggi. Dalam era persaingan yang semakin kompetitif, perguruan tinggi dituntut untuk memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional, produktif, serta memiliki kinerja yang optimal guna mendukung tercapainya visi dan misi institusi (Sedarmayanti, 2019).

Sumber daya manusia merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, karena kualitas SDM menjadi faktor fundamental dalam mendukung keberhasilan organisasi (Hadari Nawawi, 2011). Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting bagi suatu

© Noriyah, dkk. 2025. Published by EKOBIL https://jurnal.smartindo.org/index.php/ekobil

organisasi. Peran sumber daya manusia sangat strategis dan penting untuk mencapai tujuan organisasi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan.

Dalam upaya mencapai tujuan institusi pendidikan tinggi, kinerja sumber daya manusia, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan merupakan aspek krusial yang harus mendapat perhatian. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, motivasi, etika, tingkat pendidikan, keterampilan, serta ketersediaan sarana dan kesempatan pengembangan diri.

Prestasi kerja SDM, baik dosen maupun tenaga kependidikan, menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas kerja sebuah institusi.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengkaji pengaruh berbagai faktor terhadap prestasi kerja, di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif. Ketiga faktor ini dianggap memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi, termasuk di lingkungan perguruan tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nasir & Siregar (2017), membuktikan bahwa secara parsial terhadap pengaruh signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan prestasi kerja yang tinggi dapat dijelaskan karena memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi seluruh rangkaian pekerjaan (Widiatmika, 2015), juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pra-observasi yang dilakukan STIKes di Yogyakarta, disiplin kerja karyawan telah ditetapkan melalui jam kerja yang dimulai pada pukul 08.00-16.00 WIB. Namun, salah satu fenomena yang terjadi di lapangan adalah masih lemahnya kedisiplinan dalam hal jam kerja. Meskipun instansi telah menetapkan waktu kerja dari pukul 08.00 hingga 16.00 WIB, kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat maupun pulang melewati batas waktu yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan oleh belum adanya sistem absensi yang tertib, seperti penggunaan mesin finger print, yang dapat mencatat kehadiran secara otomatis dan akurat. Ketiadaan sistem absensi ini berdampak pada lemahnya pengawasan terhadap kedisiplinan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, lingkungan kerja STIKes di Yogyakarta juga cukup mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja. Berada di lingkungan sawah yang memberikan suasana yang asri dan menenangkan, sehingga dapat menciptakan rasa nyaman serta meningkatkan semangat dan fokus dalam bekerja. Bangunan yang kokoh, fasilitas yang memadai, serta suasana yang asri meskipun dekat dengan keramaian menjadi faktor yang menunjang kenyamanan kerja. Kampus menyediakan masjid, dapur, tempat olahraga, area parkir yang luas, serta ruang rapat yang nyaman. Namun, meskipun lingkungan kerja sudah tergolong baik, masih ada beberapa aspek yang bisa dikaji lebih lanjut, seperti apakah fasilitas yang tersedia benar-benar berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan, serta apakah ada faktor lingkungan lain yang masih perlu diperbaiki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Di sisi lain, dalam perguruan tinggi tersebut juga memberikan insentif berbasis kinerja, yang besarannya berbeda-beda untuk setiap karyawan. Hal ini bertujuan untuk mendorong karyawan lebih produktif dalam mengerjakan tugas yang telah diselesaikan. Namun, sistem insentif ini menimbulkan beberapa pertanyaan diantaranya 1) Apakah karyawan merasa sistem insentif ini sudah adil? 2) Apakah insentif benar-benar berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, atau justru menimbulkan tekanan tertentu yang berdampak negatif?

Dari uraian di atas, fokus penelitian ini diarahkan pada tiga faktor utama yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pemberian insentif. Ketiga faktor tersebut menjadi perhatian utama karena secara langsung berkaitan dengan produktivitas, kepuasan kerja, dan efektivitas peran SDM dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas STIKes di Yogyakarta.

2. Tinjauan Pustaka

Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanan tugas dan kewajiban pada sebuah pekerjaan. Seseorang dapat mencapai prestasi kerja karena menjalankan tugasnya dengan baik. Menurut Hasibuan (2016) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta

waktu. Senada dengan, Anwar Prabu (2017) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Selain itu, Veithzal (2018) menjelaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan pelaksanaan tugas yang mengacu pada standar tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Prestasi kerja tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya, tetapi juga menjadi tolok ukur efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2017) prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yakni telah dicapai seseorang dari tingkat laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yakni dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yakni membanggakan. Untuk menilai prestasi kerja secara objektif, diperlukan indikator yang dapat dihitung dan diukur. Indikator ini menjadi dasar dalam menilai tingkat pencapaian seseorang dalam pekerjaannya. Indikator prestasi kerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung atau diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat prestasi. Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2020) adalah sebagai berikut:

a. Hasil kerja.
   Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dengan sejauh mana pengawasan dilakukan.
b. Pengetahuan pekerjaan
   Tingkat pengetahuan terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
c. Inisiatif
   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
d. Kecekatan mental
   Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
e. Sikap.
   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
f. Disiplin waktu dan absensi
   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, serta menaati peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Selain itu, disiplin kerja juga mencerminkan kesiapan individu untuk menjalankan aturan serta menerima konsekuensi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah diberikan (Sastrohadiwiryo & Syuhada, 2019).

Menurut Setiyo Utomo & Darsono Darsono (2022), disiplin kerja berhubungan dengan keteraturan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara optimal. Selaras dengan penelitian Candana (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan organisasi, sehingga pekerjaan dapat berjalan dengan tertib dan lancar. Lebih lanjut, Sinambela (2021), mengungkapkan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran serta kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi alat komunikasi antara pimpinan dan pegawai agar mereka mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai, organisasi akan sulit mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut penelitian D. A. Safitri (2023), disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Dalam penelitiannya ditekankan bahwa prinsip disiplin kerja menuntut karyawan untuk menaati dan menjalankan aturan yang telah disepakati secara adil dalam perusahaan. Tingkat kedisiplinan karyawan mencerminkan besarnya tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Kedisiplinan mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menaati peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja berperan dalam menciptakan keteraturan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019) yaitu:

a. Frekuensi kehadiran
   Menilai seberapa sering karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan

b. Tingkat kewaspadaan
   Mengukur sejauh mana karyawan waspada dan perhatian dalam melaksanakan tugasnya, termasuk dalam menghindari kesalahan kerja.
c. Ketaatan pada standar kerja
   Menilai kepatuhan karyawan terhadap prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh organisasi.
d. Ketaatan pada peraturan kerja
   Mengukur sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja.
e. Etika kerja
   Menilai sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya, termasuk integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan selama mereka menjalankan tugasnya, yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan(Rahmawati et al., 2023). Menurut Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019), lingkungan kerja mencerminkan kondisi dan situasi tempat kerja yang mampu meningkatkan semangat serta motivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Simamora (2011), menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup tempat di mana pekerja menjalankan tugasnya, termasuk berbagai faktor yang mendukung pekerjaan mereka (Simamora, 2011). Selaras dengan itu, dalam penelitian Jayatri et al. (2022), dinyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian dari struktur dan proses kegiatan perusahaan yang dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selain itu Sedarmayanti (2017) jugamenyatakan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Indikator lingkungan kerja ini dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

a. Lingkungan kerja fisik
- Penerangan cahaya
- Temperatur
- Kelembaban
- Sirkulasi udara
- Kebisingan
- Getaran Mekanis
- Bau-bauan
- Tata warna
- Dekorasi tata letak
- Musik
- Keamanan

b. Lingkungan kerja non fisik
- Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- Hubungan kerja antar rekan kerja

Insentif

Hasibuan (2016), mendefinisikan insentif merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan (Sutrisno, 2020). Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi dan prestasi yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2020). Dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan. Sebagaimana yang diungkapkan Hasibuan (2016), indikator insentif antara lain:

a. Adil dan Layak
   Insentif yang diberikan harus sesuai dengan beban dan tanggung jawab kerja. Pemberian insentif harus dilakukan secara adil tanpa menimbulkan kecemburuan antar karyawan.
b. Bersifat Memotivasi
   Insentif harus dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja dan meningkatkan produktivitas. Pemberian insentif berfungsi untuk mendorong semangat kerja dan menciptakan motivasi tinggi.
c. Berdasarkan Prestasi
   Insentif harus berdasarkan prestasi kerja, yaitu karyawan yang berprestasi harus dihargai dengan insentif yang sesuai dengan

pencapaian kinerjanya.

d. Konsisten dan Tepat Waktu
   Insentif harus berdasarkan prestasi kerja, yaitu karyawan yang berprestasi harus dihargai dengan insentif yang sesuai dengan pencapaian kinerjanya.
e. Dapat Diterima Semua Pihak
   Sistem insentif harus dapat diterima oleh semua pihak, baik oleh karyawan maupun manajemen. Hal ini menghindari adanya konflik atau ketidakpuasan mengenai kebijakan pemberian insentif..

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan STIKes di Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan STIKes sebanyak 30 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel melalui.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif, sedangkan variabel dependennya yaitu prestasi kerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan langsung kepada responden. Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert 1-5.

Tabel 1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Prestasi Kerja (Y1) Sutrisno (2020)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Disiplin kerja d. Inisiatif b. Kerjasama	1. *Skill* yang saya memiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan 2. Kualitas atau jumlah kerja yakni saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain 3. Saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yakni diharapkan 4. Para karyawan tidak keberatan apabila berkeja melebihi jam yakni telah ditentukan oleh Perusahaan 5. Para karyawan mampu bekerjasama menyelesaikan tugas yakni diberikan secara konsisten
Disiplin kerja (X1) Sastrohadiwiryo & Syuhada (2019)	a. Frekuensi kehadiran b. Tingkat kewaspadaan c. ketaatan pada standar kerja d. Ketaatan pada peraturan kerja e. Etika kerja	1. Saya selalu berusaha untuk tidak bolos kerja 2. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja 3. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti 4. Saya selalu melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan secara teliti 5. Saya selalu menaati aturan sesuai dengan pedoman yang berlaku 6. Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan 7. Saya selalu patuh dalam mengerjakan tugas sesuai peraturan yang berlaku 8. Semua pekerjaan yang saya kerjakan selalu berjalan sesuai peraturan 9. Saya selalu menjalin kerjasama dengan pimpinan dan rekan kerja yang lainnya dengan baik 10 Saya selalu menghargai dan menghormati pendapat rekan kerja yang lain
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti (2017)	a. Lingkungan Kerja Fisik 1) 1). Penerangan Cahaya 2) Temperatur 3) Kelembaban 4) Sirkulasi udara 5) 5)Kebisingan 6) Getaran mekanis 7) Bau-bauan 8) Tata warna 9) Dekorasi letak 10) Musik 11) Keamanan b. Lingkungan Kerja Non Fisik 1) Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 2) Hubungan kerja antar rekan kerja	1. Pencahayaan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga membuat saya nyaman bekerja 2. Fasilitas AC yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah pegawai di ruangan saya 3. Penghijauan disekitar ruang kerja membantu terjadinya kelelmbaban udara yang baik di tempat kerja saya 4. Jumlah ventilasi yang ada di ruang kerja saya, membuat sirkulasi udara berjalan dengan baik 6. Suara alat kerja di tempat kerja saya tidak mengganggu aktivitas kerja saya 7. Getaran mekanisme alat kerja (computer, mesin *fotocopy*, mesin fax, dll) yang ada diruang kerja saya tidak megganggu aktivitas kerja saya 8. Di tempat kerja saya tidak terdapat pencemaran udara 9. Tata warna di tempa kerja saya berengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja 10. Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja 11. Musik yang sesuai dengan jiwa saya bisa menambah inspirasi dalam bekerja

Variabel	Indikator	Pertanyaan
		12. Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya 13. Komunikasi antar bawahan dengan pimpinan sudah terjalin dengan baik 14. Pimpinan saya selalu memberikan arahan sebelum sayaa melaksanakan pekerjaan 15. Komunikasi antara rekan kerja sangat harmonis 16. Kerja sama dalam *team work* terjalin dengan baik
Insentif (X3) Arliani (2013)	a. Jenis insentif b. Keadilan dalam pembagian insentif c. Besaran insentif d. Waktu pemberian insentif e. Keterkaitan antara insentif dan kinerja f. Pengaruh insentif terhadap perilaku kerja	1. Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya 2. Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif. 3. Insentif yang diterima dirasakan adil disbanding usaha/kerja keras yang telah saya lakukan 4. Saya mempeoleh insentif- insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan 5. Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya. 6. Saya mesa memperoleh penghasilan yang besar di tempat saya bekerja

Data primer yang diperoleh kemudian diolah dan dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda untuk melihat pengaruh variabel secara simultan dan parsial. Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, peneliti telah melakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik yang diperlukan. Adapun hasil uji asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

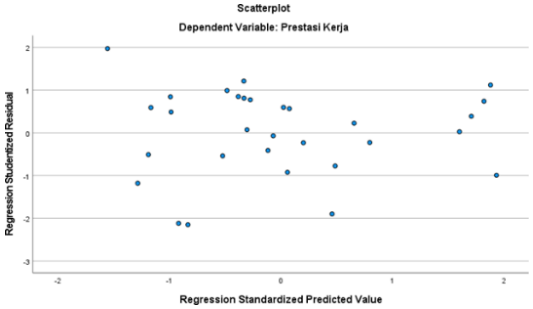
Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Seluruh variabel independen (disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif) memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, yaitu: a) Disiplin kerja: Tolerance = 0,900; VIF = 1,111; b) Lingkungan kerja: Tolerance = 0,845; VIF = 1,183; c) Insentif: Tolerance = 0,790; VIF = 1,266. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil grafik, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan (homoskedastis).

4. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan STIKes di Yogyakarta, jumlah responden yang terlibat sebanyak 30 orang, terdiri dari 7 karyawan tidak tetap (PKWT) dan 23 karyawan tetap. Penyajian hasil ini untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang responden yang dapat memengaruhi variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif, dan prestasi kerja. Adapun pembahasan hasil penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	14
	Perempuan	16
Usia	18–25 tahun	4
	26–30 tahun	6
	31–40 tahun	10
	>40 tahun	10
Pendidikan Terakhir	SLTA Umum	4
	SLTA Kejuruan	0
	Diploma	8
	S1	13
	S2	5
	S3	0

Karakteristik	Kategori	Frekuensi
Lama Bekerja	1–2 tahun	6
	3–5 tahun	6
	6–10 tahun	9
	11–15 tahun	5
	>15 tahun	4
Jabatan	Biro Akademik	6
	LPPM	3
	BPPM	3
	Kemasyarakatan	3
	Pengajaran	3
	Kesekretariatan	2
	Poskestren	3
	MoU	3
	Cleaning Service	4

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan (16 orang) dengan kelompok usia dominan berada pada rentang 31–40 tahun dan di atas 40 tahun (masing-masing (10 orang) Pendidikan terakhir terbanyak adalah S1 sebanyak (13 orang) hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki latar belakang pendidikan tinggi. Lama bekerja yang paling banyak adalah 6–10 tahun (9 orang), dan jabatan yang paling banyak diisi responden adalah pada bagian Biro Akademik (6 orang). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada dalam usia produktif, berpengalaman, dan memiliki tingkat pendidikan yang cukup untuk mendukung kualitas kinerja mereka.

Tabel 3. Hasil Analisis Data Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficiens		Standardized coefficiens	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,403	1,174		1,195	0,243
Disiplin kerja	-0,210	0,226	-0,118	-0,927	0,363
Lingkungan kerja	0,476	0,132	0,476	3,610	0,01
Insnetif	0,332	0,109	0,415	3,405	0,005

Dari Tabel 3. diperoleh bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (p = 0,363 > 0,05), bahkan menunjukkan hubungan negatif. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (p = 0,01 < 0,05). Insentif juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (p = 0,005 < 0,05).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,786 a	0,618	0,574	0,39161

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R Square sebesar 0,574 > 0,15. Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), insentif (X3), secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan STIKes di Yogyakarta 0,574 atau 57,4%.

5. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, pembahasan berikut menguraikan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap prestasi kerja, serta membandingkan hasil penelitian ini dengan teori dan studi terdahulu.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistik dari uji t, yaitu disiplin kerja dengan tingkat signifikansi 0,363 yang artinya lebih besar dari 0,05. Maka artinya (H1) dinyatakan tidak diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan pada prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti tingkat disiplin kerja karyawan secara langsung tidak menentukan tinggi atau rendahnya prestasi kerja yang dicapai dan dapat disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi prestasi kerja. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja belum tentu diikuti dengan peningkatan prestasi kerja karyawan STIkes di Yogyakarta. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Fadhillah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara lanjutan dengan beberapa responden yang terlibat dalam penelitian, meskipun disiplin (ketepatan waktu kehadiran) dianggap penting, namun dalam konteks penelitian ini, prestasi kerja lebih banyak ditentukan oleh pencapaian target dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu dibanding sekadar kedisiplinan dalam hadir. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi kerja mereka lebih fokus pada hasil kerja, bukan kedisiplinan waktu. Bahkan jika seorang karyawan datang tepat waktu setiap hari namun tidak mencapai target, maka

kinerjanya tetap akan dinilai buruk. Sebaliknya, karyawan yang sering datang terlambat namun menyelesaikan pekerjaan sesuai standar tetap dianggap berprestasi.

Dalam wawancara juga diungkap bahwa faktor seperti insentif dan motivasi personal lebih dominan mendorong prestasi kerja. Karyawan yang termotivasi oleh bonus atau sistem poin (insentif) cenderung menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, meskipun tidak disiplin secara waktu. Artinya, prestasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi, tanggung jawab) dan faktor eksternal (insentif, sistem penilaian kerja), dibanding sekadar kepatuhan terhadap jam kerja.

Penelitian ini didukung dengan penelitian Setiyawati et al. (2018), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh tidak signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistic uji t, yaitu lingkungan kerja dengan tingkat signifikansi 0,01 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis (H2) dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung, sehingga mampu meningkatkan fokus, semangat, dan produktivitas karyawan. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin besar pula kemungkinan peningkatan prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan STIkes di Yogyakarta. Maka ini selaras dengan penelitian dari Fadhillah et al. (2023), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap presatsi kerja karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan nilai statistic dari uji t, yaitu insentif dengan tingkat signifikansi 0,005 yang artinya lebih keil dari 0,05. Maka hipotesis (H3) dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap presatsi kerja. Hal ini berarti pemberian insentif yang adil dan sesuai dengan pencapaian kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karena berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi dalam suatu pekerjaan serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, insentif yang diberikan secara tepat dapat menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan STIKes di Yogyakarta. Maka ini selaras dengan peneitin dari Selywati et al. (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan dibuktikan melalui hasil analisis statistik menggunakan uji F, yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa secara simultan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan penelitian STIKes di Yogyakarta Disiplin kerja tidak berpengaruh secara positif dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,363. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,01. Insentif berpengaruh secara positif dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,005. Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Daftar Pustaka

Arliani, H. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kerajinan Kulit “Karya Pahala Group” Di Magetan. Equilibium: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya, 1(2). https://doi.org/10.25273/equilibrium.v1i2.590

Fadhillah, A., Aditi, B., & Hafas, H. R. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT> Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan. Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2(2), 300–311. https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i2.287

Hadari Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Kajian Teori Manajemen Sdm, 1.

Nasir, M., & Siregar, M. R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Pln (Persero) Banda Aceh. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen, 2(1).

Sastrohadiwiryo, S. Dr. H. B., & Syuhada, A. H. Dra. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia - Google Books. In PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Wacana Ekonomi, 1(1).

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung, PT Refika Aditama. Inovasi Dan Manajemen Pengetahuan Untuk Mewujudkan Sumber Daya Manusia Unggul, 20(5).

Selywati, S., Syawaluddin, S., Putra, A., & Goh, T. S. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kartika Swarna Dwipa. Jesya, 6(1). https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.892

Setiyawati, E. P., Wahyono, E. H., & Fathoni, A. (2018). The Effect Of Compensation, Education And Training, And Motivation To Employees Performance PT. Poliplas Makmur Santosa Ungaran. Journal of Management, 4.

Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. In Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Widiatmika, K. P., & Arifin, L. (2015). Etika Jurnalisme pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau. UI - Makalah Dan Kertas Kerja.