

PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, DAN PENDIDIKAN FORMAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN JENJANG KARIR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT JUJUR JAYA SAKTI MAKASSAR

Nirwana Utami M¹, Muhammad Hidayat², Fitriany³
STIE NOBEL INDONESIA^{1,2,3}

Email : nirwanautami@gmail.com¹, hidayat@stienobel-indonesia.ac.id², fitriany@nobel.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Pendidikan Formal Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Jenjang Karir Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Jujur Jaya Sakti yang berjumlah 116, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan purposive sampling dengan perhitungan slovin sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 90 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan software SmartPls 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Insentif, disiplin kerja, dan pendidikan formal memiliki pengaruh langsung terhadap jenjang karir. (2) Insentif, disiplin kerja, pendidikan formal, dan jenjang karir memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. (3) Insentif, disiplin kerja, dan pendidikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh jenjang karir.

Kata Kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Pendidikan Formal, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research is a quantitative research that uses a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of incentives, work discipline, and formal education on employee performance with career paths as an intervening variable at PT Honest Jaya Sakti Makassar.

The population in this study were 116 employees of PT Honest Jaya Sakti, while the sampling technique was based on purposive sampling with slovin calculations so that the sample obtained was 90 respondents. Data analysis used is path analysis using SmartPls 3.0 software.

The results show that (1) Incentives, work discipline, and formal education have a direct influence on career paths. (2) Incentives, work discipline, formal education, and career paths have a direct influence on employee performance. (3) Incentives, work discipline, and education have an indirect influence on employee performance mediated by career paths.

Keywords: *Incentives, Work Discipline, Formal Education, Career Paths, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan dapat memiliki produk yang fantastis atau memberikan layanan yang unik, tetapi jika karyawan tidak berkinerja dengan baik, maka akan berdampak buruk pada setiap aspek dalam kegiatan bisnis. Pentingnya kinerja karyawan sulit untuk dikesalkan; karyawan yang hebat meningkatkan bisnis perusahaan, sementara karyawan yang berkinerja buruk dapat membuat perusahaan dan pelanggan tidak puas. Peran karyawan yang tidak disebutkan dalam suatu organisasi adalah bahwa mereka mewakili

bisnis dan merek perusahaan. Terlepas dari jabatan pekerjaan spesifikasi mereka, atau setiap interaksi yang mereka miliki dengan pelanggan. Karyawan yang terlibat dan kompeten akan menawarkan kepada pelanggan pengalaman baik yang mencerminkan merek perusahaan dengan baik. Karyawan hebat memimpin mampu membuat setiap pelanggan bisnis merasa puas dengan kinerja dan layanan yang mereka berikan, dan itulah yang diinginkan setiap bisnis. Kinerja karyawan juga berdampak pada budaya perusahaan. Jika karyawan terlibat, tepat waktu, dikelola secara adil, dan mau bertanggung jawab, hal-hal tersebut akan menciptakan budaya rasa hormat dan kepercayaan.

Pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar Kinerja karyawan dipandang dapat dipengaruhi oleh faktor tinggi rendahnya insentif yang mereka terima. Riniwati (2016) menyatakan bahwa insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Insentif merupakan salah satu motivator penting yang dapat memberikan rangsangan kepada karyawan agar bekerja lebih optimal. Melalui insentif diharapkan karyawan akan mampu berpartisipasi lebih tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi. Insentif merupakan suatu faktor yang dapat mendorong maksimalisasi kinerja karyawan. Besarnya nominal insentif yang diterima karyawan dapat membuat para karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga berdampak pula dalam pencapaian kinerja karyawan.

Insentif memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan, seperti pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Pandoyo (2020). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan. Metode penelitian menggunakan korelasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan sampel jenuh sebanyak 60 orang, masing-masing responden diberikan sebanyak 16 pertanyaan dengan menggunakan Skala Likert. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Aplikasi Lintasarta Jakarta Selatan sebesar 19,36%, sedangkan sisanya 80,64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Kemudian hubungan kedua variabel X variabel (insentif) dan Y (prestasi kerja) sebesar 0,44 atau 44% yang termasuk kriteria sedang.

Kinerja yang optimal tidak dapat dicapai tanpa keteraturan akan standar kerja, peraturan kerja, serta aturan-aturan lain dalam perusahaan. Kinerja tersebut dapat dicapai jika para karyawan sadar pentingnya penerapan disiplin kerja yang merupakan suatu bentuk aturan etis yang berlaku selama jam kerja dan selama berada di ruang kerja. Menurut Fahmi (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan akan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hal tersebut akan mendorong semangat dan realisasi tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu berusaha untuk menjaga kedisiplinan para karyawannya. Kepemimpinan dapat dipandang efektif jika karyawan memiliki sikap disiplin baik. Perusahaan yang memiliki tujuan dalam mempertahankan serta meningkatkan disiplin kerja, bukan hal yang mudah karena banyak indikator yang memengaruhinya. Terkadang karyawan berdasarkan ketidaktahuannya akan aturan, prosedur dan kebijakan yang ada menjadi penyebab paling umum dari tindakan penyimpangan akan disiplin kerja. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah ini yaitu

pimpinan harus memberi reward dan punishment dalam program personalia. Selain mengedepankan orientasi, pemimpin juga harus menjelaskan secara detail mengenai hukuman untuk aturan yang dilanggar.

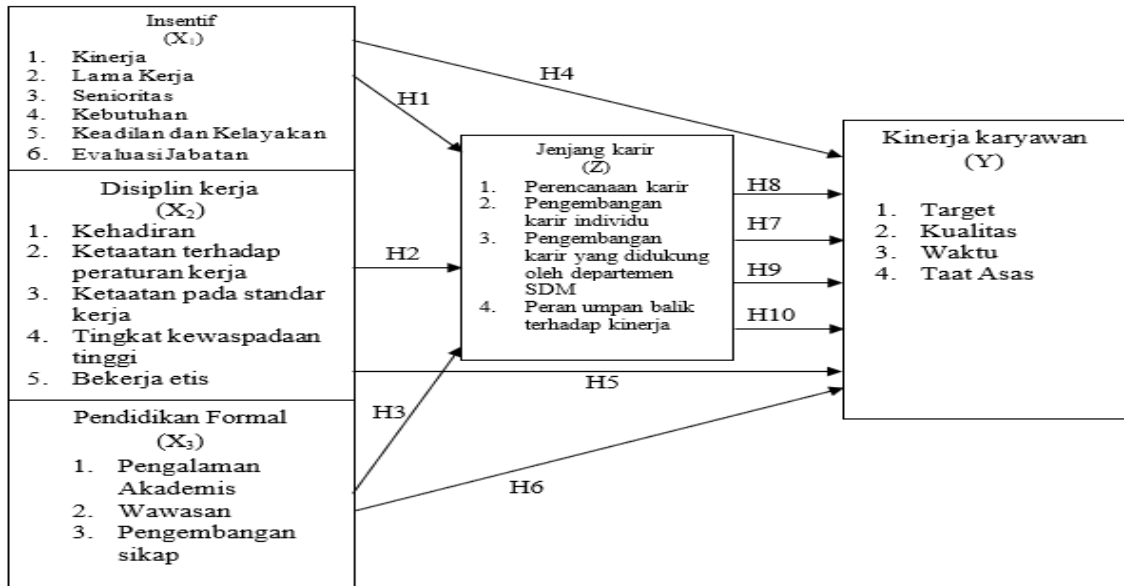
Karyawan-karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti memiliki tingkat kedisiplinan yang berbeda-beda. Hal tersebut terlihat dari ketepatan dan keterlambatan masuk kantor. Perbedaan tingkat kedisiplinan berdampak pada kinerja individu masing-masing karyawan, hal tersebut sangat penting untuk ditingkatkan karena diketahui bahwa perusahaan tersebut bergerak di bidang jasa otomotif yang mengedepankan kepuasan pelanggan. Kepuasan pelanggan dapat dicapai kesadaran akan tanggung jawab kerja atau penerapan disiplin kerja para karyawan. Semakin baik kepuasan pelanggan atau pelayanan yang diberikan para karyawan kepada pelanggan maka dapat dipandang bahwa karyawan tersebut sudah mampu sadar akan pentingnya tanggung jawab kerja.

Selain daripada insentif dan disiplin kerja, tingkat pendidikan karyawan juga turut berperan dalam pencapaian kinerjanya. Pendidikan mencakup kemampuan atau standar kompetensi serta pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Karyawan dengan pendidikan yang cukup terkadang memiliki kompetensi atau basic skill yang cukup mumpuni dibidangnya. Seperti pada karyawan-karyawan di PT Jujur Jaya Sakti Makassar, perekrutan karyawan selalu mengutamakan pada latar belakang pendidikan. Penerapan *right man to the right place* benar-benar terealisasi secara baik di Perusahaan tersebut. Karyawan dengan latar belakang manajemen, akuntansi, ataupun ekonomi selalu ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keilmuannya.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan yang diprediksi dari insentif, disiplin kerja, pendidikan. Selanjutnya, peneliti menggunakan jenjang karir yang berfungsi sebagai moderasi yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Lubis et al. (2018) jenjang karir atau pengembangan karir karyawan merupakan suatu kondisi yang menunjukkan peningkatan status seseorang dalam sebuah organisasi ada jalur karir yang telah ditetapkan. Jenjang karir menyangkut dengan perpindahan yang memperbesar tanggungjawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi sehingga kewajiban, hak dan status menjadi lebih besar. Jenjang karir sangat penting untuk implementasi perencanaan karir. Ini mengacu pada serangkaian program yang dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan, kemampuan dan tujuan individu dengan peluang saat ini atau masa depan dalam organisasi. Ini adalah proses di mana rencana aksi diimplementasikan.

KERANGKA KONSEPTUAL

Dalam penelitian ini variabel independen ada tiga yaitu insentif, disiplin kerja, dan pendidikan formal sedangkan variabel moderasi adalah jenjang karir, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki indikator yang berfungsi sebagai alat ukur yang digunakan di dalam kuesioner penelitian. Untuk lebih jelasnya, dibawah ini dapat dilihat gambar kerangka konseptual penelitian berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Lawrence dalam (Sugiyono, 2019) menjelaskan bahwa “The survey ask many people (call respondent) about their belief, opinions, characteristic, and past or present behavior. Survey are appropriate for research questions about self reported belief or behavior”. Penelitian survei adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Outer Model

Loading Factor

Tabel 1. Nilai Loading Factor

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	X1.1	0.778	Valid
2	X1.2	0.824	Valid
3	X1.3	0.751	Valid
4	X1.4	0.832	Valid
5	X1.5	0.750	Valid
6	X1.6	0.751	Valid
7	X2.1	0.760	Valid
8	X2.2	0.857	Valid
9	X2.3	0.860	Valid
10	X2.4	0.826	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
11	X2.5	0.751	Valid
12	X3.1	0.890	Valid
13	X3.2	0.822	Valid
14	X3.3	0.797	Valid
15	Z.1	0.813	Valid
16	Z.2	0.743	Valid
17	Z.3	0.808	Valid
18	Z.4	0.727	Valid
19	Y2.1	0.723	Valid
20	Y2.2	0.775	Valid
21	Y2.3	0.719	Valid
22	Y2.4	0.744	Valid
23	Y2.5	0.758	Valid
24	Y2.6	0.749	Valid
25	Y2.7	0.726	Valid
26	Y2.8	0.751	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Berdasarkan data tabel di atas, semua item pernyataan bernilai $\geq 0,70$ dan dinyatakan valid.

Construct Reliability dan Validity

Tabel 2. Construct Reliability dan Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Insentif	0.872	0.87	0.904	0.611
Disiplin Kerja	0.871	0.88	0.906	0.659
Pendidikan Formal	0.787	0.78	0.876	0.701
Jenjang Karir	0.776	0.77	0.856	0.598
Kinerja Karyawan	0.884	0.88	0.908	0.552

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variable berada pada nilai $> 0,5$ dan dinyatakan valid serta nilai loading

faktornya diatas 0,7, sehingga semua item pertanyaan dalam kuisisioner sudah memenuhi persyaratan validitas.

Dicriminant Validity

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

	Insentif	Disiplin Kerja	Pendidikan Formal	Jenjang Karir	Kinerja Karyawan
Insentif	0.782				
Disiplin Kerja	0.541	0.812			
Pendidikan Formal	0.533	0.543	0.838		
Jenjang Karir	0.659	0.607	0.679	0.774	
Kinerja Karyawan	0.716	0.704	0.720	0.837	0.743

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

Composite Reliability

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	Insentif	0.904	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.906	Reliabel
3	Pendidikan Formal	0.876	Reliabel
4	Jenjang Karir	0.856	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0.908	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai Composite Reliability $\geq 0,70$. Nilai Composite Reliability terendah 0,880 pada variabel jenjang karir dan nilai tertinggi 0,933 pada variabel disiplin kerja. Untuk nilai Composite reliability $> 0,8$ memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Tabel 5. Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
1	Insentif	0,872	0,904	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,871	0,906	Reliabel
3	Pendidikan Formal	0,787	0,876	Reliabel
4	Jenjang Karir	0,776	0,856	Reliabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
5	Kinerja Karyawan	0,884	0,908	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Berdasarkan data tabel diatas hasil dari kalkulasi smart PLS diperoleh nilai cronbach's alpha untuk semua item variable dengan nilai cronbach's alpha > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwasannya kuisisioner yang digunakan sudah reliable. Nilai Cronbach's Alpha terendah 0,776 pada variabel jenjang karir sedangkan nilai Cronbach's Alpha tertinggi 0,884 pada variable kinerja karyawan.

Collinearity Statistic (VIF)

Tabel 6. Nilai Collinearity Statistic

No	Item Pertanyaan	Nilai VIF	Status
1	X1.1	2,415	Valid
2	X1.2	3,633	Valid
3	X1.3	1,685	Valid
4	X1.4	3,570	Valid
5	X1.5	2,339	Valid
6	X1.6	2,223	Valid
7	X2.1	1,504	Valid
8	X2.2	3,021	Valid
9	X2.3	3,107	Valid
10	X2.4	2,088	Valid
11	X2.5	1,775	Valid
12	X3.1	2,468	Valid
13	X3.2	2,073	Valid
14	X3.3	1,412	Valid
15	Z.1	1,675	Valid
16	Z.2	1,511	Valid
17	Z.3	1,706	Valid
18	Z.4	1,315	Valid
19	Y2.1	2,091	Valid
20	Y2.2	2,662	Valid
21	Y2.3	1,978	Valid
22	Y2.4	3,374	Valid
23	Y2.5	2,530	Valid
24	Y2.6	3,892	Valid
25	Y2.7	2,869	Valid
26	Y2.8	3,542	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Berdasarkan data tabel diatas terlihat bahwa nilai collinearity (VIF) yang diperoleh dari smart PLS menunjukkan bahwa semua item pernyataan memiliki nilai

dibawah angka 5. Dimana nilai VIF < 5 dinyatakan terbebas dari multikolinearitas. Pada data diatas nilai VIF terendah sebesar 1,315 dan nilai tertinggi sebesar 3,892.

Analisis Inner Model
Koefisien Determinasi

Tabel 7. Nilai R Square

No	Variabel	R ²
1	Jenjang Karir	0,613
2	Kinerja Karyawan	0,808

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel jenjang karir sebesar 0,613 artinya variabel jenjang karir dapat dijelaskan oleh variabel insentif, disiplin kerja, dan pendidikan formal sebesar 61,3 persen, sedangkan sisanya sebesar 38,7 pesen dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Hasil Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Insetif) -> Z (Jenjang Karir)	0.338	0.338	0.073	4.651	0.000
X1 (Insetif) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.206	0.214	0.072	2.884	0.004
X2 (Disiplin Kerja) -> Z (Jenjang Karir)	0.218	0.227	0.078	2.801	0.005
X2 (Disiplin Kerja) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.224	0.220	0.075	2.998	0.003
X3 (Pendidikan Formal) ->	0.380	0.374	0.084	4.535	0.000

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Z (Jenjang Karir)					
X3 (Pendidikan Formal) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.194	0.192	0.070	2.786	0.006
Z (Jenjang Karir) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.434	0.434	0.077	5.603	0.000

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 (Insetif) -> Z (Jenjang Karir)	0.338	0.338	0.073	4.651	0.000
X1 (Insetif) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.353	0.360	0.065	5.410	0.000
X2 (Disiplin Kerja) -> Z (Jenjang Karir)	0.218	0.227	0.078	2.801	0.005
X2 (Disiplin Kerja) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.318	0.318	0.068	4.664	0.000
X3 (Pendidikan Formal) -> Z (Jenjang Karir)	0.380	0.374	0.084	4.535	0.000

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X3 (Pendidikan Formal) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.358	0.356	0.072	5.000	0.000
Z (Jenjang Karir) -> Y2 (Kinerja Karyawan)	0.434	0.434	0.077	5.603	0.000

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS, 2021

Nilai t-tabel adalah 1,988 diperoleh dari data t tabel atau dari penentuan $TINV(0,05;85)$

Berdasarkan tabel estimasi *path coefficient* diatas yang mencantumkan nilai P Value maka dapat dijelaskan hipoesis sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis 1 (X1 terhadap Z)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar $4,651 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,338 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya insentif berpengaruh positif terhadap jenjang karir, artinya sistem pemberian insentif yang diterapkan semakin adil, layak, dan wajar, maka dengan insentif yang diterima karyawan semakin baik semakin tinggi jenjang karir dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%

b) Uji Hipotesis 2 (X2 terhadap Z)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai P Value sebesar 0,000 sehingga nilai P Value < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar $2,801 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,218 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap jenjang karir, artinya disiplin kerja yang diterapkan sangat baik untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan dalam bekerja serta mendorong dan membantu karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan permasalahan, maka dengan penerapan disiplin kerja yang baik akan berdampak pada jenjang karir dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

c) Uji Hipotesis 3 (X3 terhadap Z)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,000 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,786 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,194 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Pendidikan formal berpengaruh positif terhadap jenjang karir, artinya latar belakang Pendidikan formal para karyawan memiliki pengaruh terhadap peningkatan jenjang karir, dengan kata lain semakin tinggi Pendidikan seorang karyawan maka semakin baik jenjang karir mereka kedepannya, dan sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

d) Uji Hipotesis 4 (X_1 terhadap Y)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,004 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,884 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,206 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya sistem pemberian insentif yang diterapkan semakin adil, layak, dan wajar, maka dengan insentif yang diterima karyawan semakin baik semakin tinggi kinerja karyawan dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

e) Uji Hipotesis 5 (X_2 terhadap Y)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,003 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,998 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,224 yang memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja yang diterapkan sangat baik karena berdampak pada kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan kerja karyawan, serta karyawan bekerja secara etis. Dengan penerapan disiplin kerja yang baik dapat mendorong pencapaian kinerja yang baik bagi karyawan dalam bekerja dan juga sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

f) Uji Hipotesis 6 (X_3 terhadap Y)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,006 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,786 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,224 yang memberikan kesimpulan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Pendidikan formal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik Pendidikan formal yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan berdampak pada kinerjanya. Pendidikan formal memiliki indikator pengalaman akademis, wawasan, dan pengembangan sikap, semakin baik pendidikan formal seorang karyawan maka pengalaman akademis, wawasan, dan pengembangan sikap juga lebih baik yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

g) Uji Hipotesis 7 (Z terhadap Y)

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P Value* sebesar 0,000 sehingga nilai *P Value* < 0,05, yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 5,603 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,434 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya jenjang karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi jenjang karir atau bentuk promosi untuk karir yang dijanjikan perusahaan dalam hal ini PT Jujur Jaya Sakti, maka karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya, dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan 5%.

h) Uji Hipotesis 8 (X_1 terhadap Y melalui Z) atau Uji Hipotesis dengan Efek Mediasi.

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti.

Jika dasar pengambilan keputusannya adalah:

- H_0 = insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir, dan
- H_a = insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir.

Dengan persyaratan apabila nilai dari:

- *P values* $\geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dan apabila
- *P values* < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara insentif dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* tidak berubah dan tetap signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara insentif dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (*partial mediation*).
- Jika koefisien jalur atau *path coefficient* antara insentif dan kinerja karyawan dari *direct effect* ke *indirect effect* nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi penuh (*full mediation*).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan peneliti terhadap 90 karyawan PT Jujur Jaya Sakti, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
3. Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.

4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
6. Pendidikan Formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
7. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
8. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
9. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar.
10. Pendidikan formal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui jenjang karir pada PT Jujur Jaya Sakti Makassar

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, R. (2016). *Pengantar Pendidikan: asas & Filsafat Pendidikan*. Ar Ruzz.
- Astono, A. D., Turmudhi, A., & Astohar. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Pada Primer KPRI Anggota PKPRI Kota Semarang. *Proceeding Seminar Nasional & Call Papers, November 2020*, 20–30.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3).
- Ayu, R. A., Gunawan, & Harifuddin. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng (The influence of Education, Training, and Motivation on Employee Performance of The Public Relations and Protocol at The R. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 289. <https://doi.org/10.1038/ijo.2012.195>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. CV.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar*. 2(1).
- Iskandar, D. S., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja

- Karyawan Pada PT. Aplikanusa Lintasarta Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Dan BIsnis*, 1(September), 32–38.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kelima)*. Rajagrafindo.
- Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. CV.
- Ketut, D., Dewi, R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1).
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Alfabeta. CV.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi kedua)*. PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia (VII)*. Refika Aditama.
- Muhidin, S. A., & Abdurahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian (Cetakan 3)*. Pustaka Setia, CV.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah (Edisi Pert)*. Kencana.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta. CV.
- Priansa, D. J., & Sumardjo, M. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia Konsep-konsep Kunci*. Alfabeta. CV.
- Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(2), 85–93.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM (Cetakan Pe)*. UB Press.
- Sadikin, A., & Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. CV.
- Sayyida, & Anekawati, A. (2018). Penggunaan Analisis Structural Equation Modelling (SEM) Dalam Mengidentifikasi Pengaruh Variabel Moderasi Struktur Desentralisasi Terhadap Hubungan Partispasi Dalam Penyusunan Anggaran Dan Kinerja Manajerial SKPD Di Kabupaten Sumenep. *Proceding Call For Paper*, 1(1), 63–75.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama.

Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. 6(2).

Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Cetakan Ke). Bumi Aksara.

Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. CV.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. CV.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Cetakan Kedua). Alfabeta. CV.

Yatimah, D. (2017). *Landasan Pendidikan*. Alungadan Mandiri.

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (Pertama). Kencana.

Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Praktik, Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.

Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik PT Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 33–52.