

**PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
DISIPLAN CONSULT KSO**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**PUTRI MAHARANI  
NPM. 1901110071**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Putri Maharani  
Nomor Pokok/NPM : 1901110071  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DISIPLAN CONSULT KSO

Pembimbing Skripsi  
Tanggal : 3/4/2023.....

  
Pembimbing I : Lusiana Nargis, SE., M.Si  
NIDN : 0222036101

Tanggal : 4/9/2023

  
Pembimbing II : Dian Septianti, SE., MM  
NIDN : 0206098501

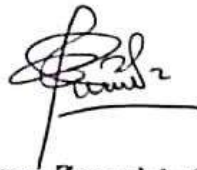
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal : 4/9/2023

Ka. Program Studi,  
Tanggal : 3/4/2023.....

50 / PS / LIFE / 23

  
  
Dr. Misy Mikial, SE., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

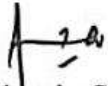
  
Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Putri Maharani  
Nomor Pokok/NPM : 1901110071  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. DISIPLAN CONSULT KSO

Penguji Skripsi

Tanggal 3/9/2023 Ketua Penguji :  Lusiana Nargis, SE.,M.Si


NIDN : 0222036101

Tanggal 9/9/2023 Penguji I

 : Dian Septianti, SE.,MM

NIDN : 0206098501

Tanggal 3/9/2023 Penguji II

 : Karnaiah, SE., MM

NIDN : 0221075802

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 9/9/2023

Tanggal 3/9/2023



  
Marivam Zanariah, SE.,MM  
NIDN : 0222096301

//

## **KATA PENGANTAR**

Assalamualaikum Wr.Wb

Puji syukur kehadiran ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga proposal yang berjudul : “Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Disiplan Consult KSO” dapat diselesaikan dengan baik. Proposal ini disusun untuk memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti .

Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari kontribusi banyak pihak yang telah memberi dukungan dan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridianti .
2. Ibu Dr. Msy.Mikial, SE., MSi. AK.CA.CSRS, selaku Dekan Universitas Tridianti .
3. Ibu Dr.M Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti .
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Universitas Tridianti .
5. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Ibu Dian Septianti, SE,MM, selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan laporan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti yang telah memberikan ilmu selama ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai PT. Disiplan Consult KSO Kota Palembang yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
8. Orang tua, keluarga dan teman-teman yang telah membantu saya.

9. Teman-teman yang sudah sangat berpartisipasi memberikan semangat.
10. Adhitya Fajar Nugroho , ST yang telah membantu dan mensupport dalam penulisan skripsi ini

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun laporan ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Dan mudah-mudahan amal baik dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Palemban, Maret 2023,

Putri Maharani

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Putri Maharani

Nomor Pokok/NIM : 19.01.11.00.71

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



(Putri Maharani)

**Motto:**

**Barang siapa yang keluar rumah untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah hingga ia pulang “ (HR Tarmidzi)**

**Ku persembahkan kepada:**

- ❖ Allah SWT
- ❖ Tempat surgaku, Ayah dan Ibu tercinta
- ❖ My beloved sister and brother
- ❖ Para pendidik yang kuhormati
- ❖ Dosen pembimbing
- ❖ Semua sahabat dan partnerku
- ❖ Rekan seperjuangan
- ❖ Almamaterku

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Kajian Teoritis.....	10
2.1.1. Pengertian Insentif.....	10
2.1.2. Displin Kerja.....	15
2.1.3. Iklim Organisasi.....	18
2.1.4. Efektivitas Kerja .....	22
2.2. Penelitian Yang Relevan .....	25



	2.3. Kerangka Berpikir.....	27
	2.4. Hipotesis .....	28
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
	3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
	3.1.1. Tempat Penelitian .....	29
	3.1.2. Waktu Penelitian.....	29
	3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	30
	3.2.1. Sumber Data .....	30
	3.2.2. Teknik Pengumpulan Data .....	30
	3.3. Populasi, Sampel dan Sampling .....	32
	3.3.1. Populasi .....	32
	3.3.2. Sampel.....	33
	3.3.3. Sampling .....	33
	3.4. Rancangan Peneliian .....	34
	3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	35
	3.5.1. Variabel Penelitian.....	35
	3.5.2. Definisi Operasional .....	35
	3.6. Instrument Penelitian.....	37
	3.6.1. Uji Instrument.....	37
	3.6.2. Uji Validitas.....	38
	3.6.3. Uji Reliabilitas .....	39
	3.7. Teknis Analisis Data .....	40
	3.7.1. Uji Normalitas .....	40
	3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	40
	3.7.2.1. Uji Multikolinieritas.....	41
	3.7.2.2. Uji Heteroskedatisitas .....	41
	3.7.2.3. Regresi Linier Berganda.....	42

3.7.2.4. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
3.7.2.5. Uji Simultan Signifikan (Uji F) .....	43
3.7.2.6. Uji Signifikasi Parsial (Uji t) .....	44
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	46
4.1.1 Sejarah Perusahaan .....	46
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	46
4.1.3 Struktur Organisasi .....	48
4.2. Pembahasan .....	48
4.2.1. Karakteristik Responden .....	49
4.3. Uji Instrumen Penelitian .....	50
4.3.1. Uji Validitas .....	50
4.3.2. Uji Reliabilitas.....	53
4.4. Teknik Analisis Data .....	56
4.4.1 Uji Normalitas .....	56
4.4.2 . Uji Asumsi Klasik.....	57
4.4.2.1. Uji Multikolinieritas.....	57
4.4.2.2. Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.4.2.3. Regresi Linear Berganda.....	59
4.4.2.4. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	62
4.4.2.5. Hasil Uji F (Simultan).....	62
4.4.2.6. Hasil Uji Parsial (t) .....	64
4.5 Pembahasan.....	66

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....69**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Pizza Hut Palembang Icon.....	33
Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden.....	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Insentif ( $X_1$ ).....	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	56
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi ( $X_3$ ).....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja (Y).....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Variabel Insentif ( $X_1$ ).....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_3$ ).....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Variabel Efektivitas kerja (Y).....	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	62
Tabel 4.12 Hasil Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linier Berganda.....	65
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (t).....	69

Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (F).....	70
--	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka  
Berfikir.

.....  
28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Disiplan Consult  
KSO...

.....  
52

Gambar 4.2 Uji  
heteroskedastisitas...

.....

## **ABSTRAK**

### **PUTRI MAHARANI, Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Displan Consult KSO.**

Skripsi ini membahas Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Displan Consult KSO secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, uji simultan (F) dan uji parsial (t) dengan menggunakan SPSS 23.0.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Sedangkan secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. Variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

Pihak terkait supaya dapat lebih meningkatkan Insentif agar tidak terjadinya disiplin kerja dan iklim organisasi berlebihan yang dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas kerja karyawan di PT. Displan Consult KSO agar dapat menimbulkan persepsi positif di mata karyawan.

**Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi, Efektivitas Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**PUTRI MAHARANI, Influence of Incentives, Work Discipline and Organizational Climate on Employee Work Effectiveness at PT. Displan Consult KSO.**

This thesis discusses the Influence of Incentives, Work Discipline and Organizational Climate on Employee Work Effectiveness. The purpose of this study is to determine, analyze, and prove the influence of incentives, work discipline and organizational climate on employee effectiveness at PT. Displan Consult KSO simultaneously or partially. This study uses multiple linear analysis. The analysis technique used is multiple linear analysis, classical assumption test, coefficient of determination, simultaneous test (F) and partial test (t) using SPSS 23.0.

The results of this study are as follows: Incentives, Work Discipline and Organizational Climate simultaneously have a significant effect on Employee Work Effectiveness. While partially the Work Discipline variable has a significant effect on Employee Work Effectiveness. Work Discipline Variable has a significant effect on Employee Work Effectiveness. Organizational Climate Variables have a significant effect on Employee Work Effectiveness.

Related parties in order to further increase incentives so that work discipline and excessive organizational climate do not occur which can result in a lack of effectiveness of employees at PT. Discipline Consult KSO in order to generate positive perceptions in the eyes of employees.

**Keywords : Incentives, Work Discipline and Organizational Climate, Employee Work Effectiveness**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada suatu perusahaan proses pengukuran keberhasilan atau maju mundurnya sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan lancar dan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak bisa ditiru seperti memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mendorong terciptanya efektivitas kerja, prestasi kerja, dan kreativitas tinggi yang akan menjadi modal dasar kesuksesan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, dan peran serta fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten, professional dan berkualitas. Jika suatu perusahaan ingin bertahan dalam persaingan yang sangat ketat, maka perlu dipikirkan matang-matang pengelolaan sumber daya manusianya, agar perusahaan tersebut dapat memiliki keunggulan bersaing khususnya dalam hal sumber daya manusia perusahaan.

Hamali (2016:23), di sisi lain, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk adalah masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam

situasi kerugian. Sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi sebagai administrator sistem. Agar sistem ini dapat berjalan tentunya pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kemampuan, komunikasi, insentif, iklim organisasi, lingkungan kerja dan kinerja. Ini akan membuat manajemen untuk mencapai tujuan berorganisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Desler (2015:38), sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam organisasi tidak hanya menjadi objek pencapaian tujuan perusahaan, tetapi juga sebagai objek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Rochmatetal (2013:45), insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja meningkat pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Andrew (2016:57), Faktor yang mempengaruhi kualitas kerja adalah sarana dan prasarana, sistem penilaian kinerja, iklim organisasi, sistem dalam organisasi, sistem penilaian kinerja dan sistem kompensasi termasuk diantaranya adalah insentif. Dari banyaknya faktor yang mempengaruhi kualitas kerja

diperkirakan yang paling signifikan diantaranya adalah insentif. Penilaian pekerjaan secara umum dilakukan dengan mempertimbangkan isi pekerjaan atau faktor seperti tanggung jawab, keterampilan atau kemampuan, tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan, dengan memperoleh kepuasan atau hasil kerjanya serta mendapatkan insentif yang layak.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah atau gaji merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Andrew (2016:55), mengungkapkan bahwa fungsi utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kualitas kerja individu maupun kelompok dan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan, insentif menjamin bahwa karyawan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Salah satu yang paling berpengaruh pada tingkat keberhasilan dalam setiap usaha baik dalam bisnis usaha atau bahkan dalam lembaga pelayanan publik

khususnya instansi pemerintah adalah tingkat efektifitas kerja semua bagian yang ada di dalamnya.

Menurut Sondang P. Siagian (2012:151) mengenai efektifitas kerja yaitu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan. Dengan demikian pengertian efektifitas kerja adalah keadaan yang menunjukkan ketercapainnya suatu tujuan yang telah terdapat pada manusia melalui aktivitas-aktivitasnya.

Salah satu cara mengoptimalkan efektifitas kerja karyawan adalah dengan menetapkan disiplin kerja. Menurut Moekijat (2013:67), disiplin kerja merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyusunan diri secara sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan dan tingkah laku. Salah satu dari aspek kekuatan sumber daya manusia adalah disiplin kerja, karena mempunyai dampak kuat bagi organisasi atau lembaga untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang telah direncanakan.

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi adalah tercapainya suatu tujuan dimana individu-individu tidak dapat mencapainya sendiri dengan adanya sekelompok orang yang bekerja sama secara kooperatif dan dikoordinasikan dapat mencapai hasil yang lebih dari pada dilakukan oleh satu orang.

Wirawan (2013:47), mendefinisikan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap, perilaku organisasi dan kinerja anggota. Menurut Luthans dalam Sinamora (2015:34), iklim organisasi adalah merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi juga dapat dipandang mempengaruhi perilaku para anggota didalamnya dan iklim organisasi tersebut terbentuk karena adanya kegiatan-kegiatan didalam suatu organisasi. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal yang merupakan anggapan bersama-sama mengenai kebijakan, pelaksanaan dan berbagai prosedur baik formal maupun informal.

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan/uraikan maka manajemen semua organisasi harus memperhatikan faktor-faktor kinerja, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, kemampuan, komunikasi, insentif, iklim organisasi termasuk manajemen pada PT. Disiplan Consult KSO.

PT. Disiplan Consult KSO Palembang adalah perusahaan perencanaan konstruksi berbentuk PT. PT. Disiplan Consult KSO beralamat di jalan MP. Mangkunegara Komp. Kenten Permai Blok C II No 20 Rt 26 Kota Palembang, Sumatera Selatan. PT. Disiplan Consult KSO Palembang merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. Pada saat ini PT. Disiplan Consult KSO sedang bekerja sama dengan PT. Waskita untuk pelaksanaan pembangunan flyover yang ada di Sekip Ujung untuk mengurangi kemacetan yang

kerap terjadi di ruas Jl. Basuki Rahmad-Jalan R. Sukanto dan ruas Jl. Amphibi-Jl Angkatan 66, Kota Palembang, Sumatera Selatan.

Banyak perusahaan meyakini bahwa terciptanya disiplin kerja yang relative tinggi dipengaruhi oleh balas jasa atau insentif yang diberikan oleh perusahaan. Pemberian insentif diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan kedisiplinan karyawan, kurangnya minat karena tidak adanya tambahan gaji pokok. Pengupayaan insentif yang besarnya proposional dan bersifat progresif sesuai dengan jenjang karir diyakini mampu memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Dalam mewujudkan tujuan organisasi hubungan antara karyawan dalam satu seksi yang masih dirasa kurang akrab dalam menjalankan tugas seperti datang terlambat dan pulang lebih awal menyebabkan pekerjaan menjadi lamban. Eksistensi efektivitas pekerjaan ini diasumsikan diduga karena iklim organisasi pada PT. Disiplan Consult KSO belum kondusif, misalnya dalam hal tanggung jawab belum dilaksanakan sesuai tupoksi, kurangnya dukungan dari karyawan dalam mengambil keputusan peraturan organisasi belum dilaksanakan dengan baik.

Fenomena yang terjadi pada PT. Disiplan Consult KSO adalah masalah insentif yang relatif rendah yang mengakibatkan kinerja yang cenderung menurun, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama, terutama dalam memberikan pekerjaan yang baik, sehingga belum memberikan pencapaian kinerja yang diharapkan.

Selain itu masalah kedisiplinan pekerjaan karyawan yang relatif masih rendah, hal ini dapat dilihat dari target pekerjaan yang tidak mencapai realisasi yang telah ditetapkan bersama. Rendahnya kedisiplinan pekerjaan karyawan dapat dilihat dari karyawan yang kurang menaati peraturan yang telah disepakati, banyak karyawan yang masih kurang pandai memanfaatkan waktu kerja untuk menghasilkan hal-hal yang berguna bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor disiplin kerja yang kurang sehingga mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menciptakan sebuah iklim organisasi yang mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya.

Apabila terdapat perbedaan dan kesenjangan antara persepsi anggota dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, maka memungkinkan terciptanya ketidakpuasan kerja dari anggota, sehingga menimbulkan penyalahgunaan hak dan kewajiban yang akhirnya mengakibatkan tujuan organisasi tidak dapat dipenuhi secara optimal. Persoalan-persoalan ini semakin bertumpuk dengan kecenderungan organisasi untuk berkembang dan menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan sekitarnya.

Dari uraian latar belakang, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Disiplin kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Disiplan Consult KSO”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka dapat dirumuskan penelitian ini adalah :

1. Apakah insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO ?
2. Apakah insentif secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO ?
4. Apakah iklim organisasi secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO
2. Pengaruh insentif secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas Kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO
4. Pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Disiplan Consult KSO



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu :

##### **1. Bagi Peneliti**

Meningkatkan wawasan pengetahuan agar lebih memahami mengenai Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan iklim organisasi terhadap efektivitas karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk pertimbangan bagi manajemen perusahaan terutama untuk melihat pengaruh insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap efektivitas karyawan.

##### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh insentif, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap efektivitas karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprapto. 2016. *Produktivitas Aktualisasi Buudaya Perusahaan*. Gramedia: Jakarta
- Andrew E, Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta
- Anwari Sanusi 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat: Jakarta.
- Dessler. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat: Yogyakarta,
- Desler, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks: Jakarta
- Deri, 2022. *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian*: Sukabumi.
- Ekonomi, F, (2021). *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir, Edisi 2*. Universitas Tridinanti Palembang.
- Endang Iryanti. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Selama Pandemi Covid-19 Pada Badan Penannnggulan Bencana Daerah Jawa Timur* : Universitas Pembangunan Nasional : Vol. 5 No. 2 . Jawa Timur. Url : <https://jurnal.politeknik-kebumen.ac.id/E-Bis/article/view/746> di akses 08 Maret 2023 pukul 11:46
- Gorda dalam Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka: Jakarta
- Ghozali, (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Universitas Diponogoro: Semarang
- Ghozali, (2017), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Universitas Diponogoro: Semarang.
- Gunawan, B. I (2019) . *Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Disiplin Kerja di Kantor Sekretariat Daerah, SEIKO : Journal of Management & Business*, 204-224. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/607> diakses 15 Desember 2022 pukul 13:45
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta.
- Koontz. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta

- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga: Jakarta.
- Kusdi, R. (2013). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero)*. Jawa Timur : Universitas Siliwangi. (25). Vol. 2 No.2. Url : <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/issue/view/4> diakses 15 Desember 2022 pukul 13:00
- Liliwari. 2014. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi* . Cetakan pertama. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Moekijat. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju: Jakarta.
- Mhd Nelson. (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di PT. HILON : Universitas Islam Sumatera. Utara. Vol : 4 No. 1. Url : <https://penelitian.uisu.ac.id/wp-content/uploads/2017/05/16.-Mhd.-Nelson-Pinem-ST-MT.pdf>* diakses 15 Desember 2022 pukul 13:20
- Rahadi, D.R. (2019). *Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT XYZ, 113-129. Url <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Retrieved+from+http%3A%2Fe-journal.president.ac.id%2Fpresunivojs%2Findex.php%2FFIRM-JOURNAL>* diakses 17 Desember 2022 pukul 11:00
- Rudi Hartono, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Teguh Jaya Bina Sentosa : Semarang. Url <https://www.e-jurnal.com/2013/12/analisis-pengaruh-kepemimpinan-disiplin.html>* di akses 17 Desember 2022 pukul 11:02
- Rivai, Veithzal, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik* : Jakarta.
- Rochmatetal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Rahmisyari. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Pegawai Kantor Camat Kota Utara Kota Gorontalo*. Universitas Ichsan Gorontalo : Gorontalo. Vol. 2 No. 2. Url : <https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/download/55/45> diakses 08 Maret 2023.
- diakses 16 Desember pukul 10:34.
- Susanty, E. (2012). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada Universitas Terbuka, 8(2), 121-134.*Url:

<http://jurnal.ut.ac.id/index.php/jom/article/download/263/245> diakses 17 Desember 2022 pukul 19:48

- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta: Bandung.
- Sarwoto. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Siswanto dalam Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sondang P. Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Steers. 2015. *Efektivitas Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Saleh. 2013. *Dimensi,Aspek dan Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja*: Jakarta.
- Taherdoost, 2016. *Sampling Methods in Research Methodology*. Ahoora Ltd: Kuala Lumpur.
- Thabroni, G. (2022, mei 28). *Iklim Organisasi : Pengertian, Dimensi, Komunikasi, Pengaruh, dsb*. Url : <https://serupa.id/iklim-organisasi-pengertian-dimensi-komunikasi-pengaruh-dsb/> diakses 20 Desember 2022 pukul 20:50
- Wirawan . (2013). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Wirawan. (2012). *Iklim Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.