

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAZNAS KOTA SURABAYA

Fitria Bella Kusuma Wardani¹, M. Sihab Ridwan^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Corresponding Author: M Sihab Ridwan Shihab@untag-sby.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect partially or simultaneously of the independent variables of Work Discipline, Incentives, and Teamwork on the dependent variable Employee Performance at BAZNAS Kota Surabaya. This research uses quantitative methods. The population in this study were all BAZNAS Kota Surabaya employees, totaling 40 people. The sample in this study was taken using a saturated sampling technique where the entire population was used as the sample. The data collection technique in this study was a survey technique with a questionnaire as an instrument. Data analysis in this study used the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination (R^2), while the hypothesis testing technique used the t test and F test. Work Discipline partially has a significant positive effect on Employee Performance, Incentives partially has a significant positive effect on Employee Performance, Teamwork partially has a significant positive effect on Employee Performance. Simultaneously Work Discipline, Incentives, and Teamwork have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline, Incentives, Teamwork, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari variabel bebas Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan BAZNAS Kota Surabaya yang berjumlah 40 orang. Sampel pada penelitian

ini diambil menggunakan teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik survey dengan instrumen kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2), sedangkan teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji t dan Uji F. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki potensi zakat yang sangat besar karena mayoritas masyarakatnya beragama Islam. Namun dana zakat yang terkumpul belum sebanding dengan potensi yang ada. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran masyarakat untuk berzakat terutama berzakat pada lembaga zakat. Lembaga pengelolaan zakat tersebut adalah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). BAZNAS sendiri tersebar di berbagai kota di Indonesia, salah satunya BAZNAS Kota Surabaya. BAZNAS Kota Surabaya memiliki beberapa program. Untuk mendukung program tersebut tentunya terdapat sumber daya manusia yang dapat bekerja sama untuk pencapaian tujuan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama pada perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan bisa berdiri. Sumber daya manusia adalah potensi yang ada dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan dapat memengaruhi baik-buruknya suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga dapat diartikan sebagai kunci utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kunci utama ini hendaknya diolah dan dikembangkan oleh perusahaan guna menjaga kondisi perusahaan agar tetap stabil. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan dilakukan dengan baik atau tidak. Anwar Prabu (2013), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja baik

kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh sumber daya manusia pada periode waktu tertentu dalam pelaksanaan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap karyawan untuk menghargai, menghormati, patuh serta taat terhadap peraturan-peraturan yang ada pada perusahaan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Mangkuprawira (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Insentif merupakan bonus/penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena telah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hasibuan (2013), menyatakan bahwa insentif diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi, dan efektivitas produksi. Pemberian insentif termasuk dalam hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya insentif karyawan merasa memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya. Kerjasama tim adalah kemampuan tiap individu dalam berkomunikasi serta melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Dwiarko & Pratiwi (2014), kerjasama tim adalah sekelompok orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Tabel 1. Pengumpulan ZIS BAZNAS Kota Surabaya Tahun 2022

NO	BULAN	ZAKAT	INFAQ	TOTAL
1	Januari	2.115.922.876	-	2.115.922.876
2	Februari	494.021.757	428.043.648	922.065.405
3	Maret	512.818.307	35.791.541	548.609.848
4	April	7.931.674.013	-	7.931.674.013
5	Mei	2.666.665.303	440.078.039	3.106.743.342
6	Juni	2.809.502.000	348.242.523	3.157.744.523
7	Juli	4.966.237.143	-	4.966.237.143
8	Agustus	2.710.515.382	4.440.000	2.714.955.382
9	September	2.629.814.546	570.420.799	3.200.235.345
10	Oktober	3.674.476.650	453.335.000	4.127.811.650
11	November	2.700.183.600	3.365.000	2.703.548.600

12	Desember	4.553.700.580	4.027.729	4.557.728.309
TOTAL		37.765.532.156	2.287.744.279	40.053.276.435

Tabel 1 merupakan pengumpulan ZIS (Zakat, Infaq, Shodaqoh) BAZNAS Kota Surabaya pada tahun 2022. Tabel tersebut menunjukkan pengumpulan ZIS yang diperoleh dari masing-masing UPZ (Unit Pengumpul Zakat) setiap bulannya kurang stabil. Dimana pada bulan Maret mengalami penurunan dan pada bulan April mengalami peningkatan yang cukup besar. Hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.

Disiplin kerja, insentif, dan kerjasama tim dianggap sebagai faktor-faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat menumbuhkan kesadaran pada ketaatan terhadap seluruh peraturan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi. Insentif dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas, dan kerjasama tim dapat membantu dalam pencapaian tujuan bersama. Namun, dalam konteks BAZNAS Kota Surabaya masih terdapat indikasi yang mengarah pada kurangnya pengimplementasian dari faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan, permasalahan yang menyebabkan penurunan kinerja pada BAZNAS Kota Surabaya yaitu terdapat beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran seperti kurang taat pada aturan jam kerja. Dengan terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut maka akan memengaruhi insentif yang didapatkan. Bukan hanya insentif saja, apabila pelanggaran dilakukan secara terus menerus bahkan hingga tidak hadir, maka akan menimbulkan persoalan yang dapat memengaruhi kerjasama tim, sehingga akan berdampak kurang baik pada budaya kerja di BAZNAS Kota Surabaya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya?
4. Apakah disiplin kerja, insentif, kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang membangun hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Joel G. Seigel dan Jae K. Shim dikutip oleh Irham Fahmi (2017), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, serta mempertahankan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur hubungan serta peran sumber daya yang dimiliki setiap individu dan digunakan untuk pencapaian tujuan bersama. Tak hanya mengatur, manajemen sumber daya manusia juga digunakan untuk menyeleksi, mengembangkan serta memelihara individu pada suatu organisasi.

Disiplin Kerja

Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap peraturan dan norma yang ada pada perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan keinginan seseorang untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Hamali (2016) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang pada tubuh karyawan dan dapat mengakibatkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap serta kemauan individu yang dilakukan secara sadar untuk mematuhi segala peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang ada pada perusahaan.

Insentif

Malayu S.P Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa pemberian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif merupakan alat yang digunakan sebagai penunjang prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Irham Fahmi (2017) insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas prestasi pekerjaan yang telah dilaksanakan, baik bentuk finansial maupun non-finansial.

Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan balas jasa baik finansial maupun non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan prestasi yang telah dihasilkan oleh karyawan tersebut. Insentif diberikan agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Kerjasama Tim

Menurut Davis (2014) kerja tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah didapatkan dengan melaksanakan kerja tim daripada melaksanakannya sendiri. Pendapat lain dikemukakan oleh Frankel (dalam Arizona, 2017) yang menyatakan bahwa teamwork adalah sebuah proses, keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim.

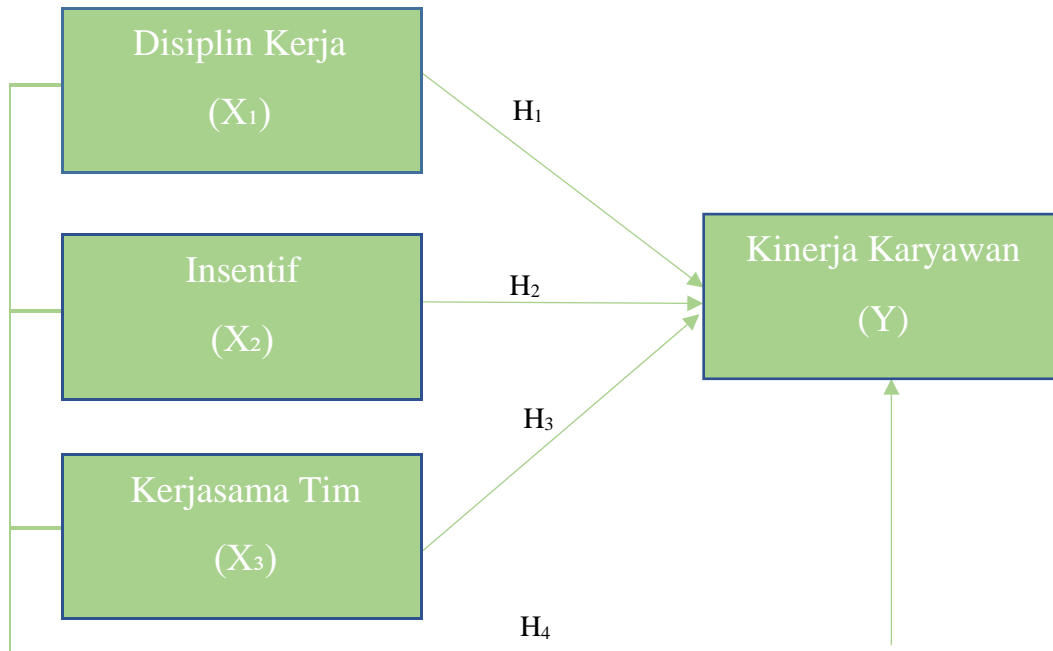
Menurut Manzoor (dalam Devina, 2018) kerjasama tim adalah sekelompok individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggungjawab atas hasil yang diperoleh. Sriyono dan Farida (dalam Devina, 2018) teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilaksanakan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Dari penjelasan menurut ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan kemampuan individu untuk saling melengkapi dan mampu menempatkan diri serta menyelesaikan tugas secara bersama dan mampu mempertanggungjawabkannya guna tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018) adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan dalam suatu masa tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dan prestasi kerja yang telah dicapai seseorang dalam penyelesaian tugas yang sesuai dengan target yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₁ : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.
- H₂ : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya
- H₃ : Diduga kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.
- H₄ : Diduga disiplin kerja, insentif dan kerjasama tim secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang

menggunakan filsafat positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat pada variabel-variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, insentif dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Medokan Asri Bar. X No.19, Medokan Ayu, Kec. Rungkut, Kota Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan selama 1 (satu) bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan BAZNAS Kota Surabaya yang berjumlah 40 orang karyawan tetap sesuai dengan bidangnya seperti bidang pengumpulan, keuangan, administrasi, pendistribusian dan pendayagunaan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sensus atau dikenal dengan sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian sejumlah 40 orang.

HASIL PENELITIAN

Analisis Data

1. Uji Validitas

Dapat dijelaskan bahwa r tabel dalam penelitian ini $dF = (n - 2) = 40 - 2 = 38$ dengan nilai signifikan 0,05 yakni 0,312 hal ini dapat dilihat berdasarkan setiap butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Kinerja karyawan (Y) memiliki r hitung lebih besar daripada t tabel. Sehingga dari setiap butir pernyataan dapat dinyatakan **valid**.

2. Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach Alpha pada variabel Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki Cronbach Alpha diatas 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan **reliabel**.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,31529080
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,093
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai asymp. Sig sebesar 0,200 dan di atas 0,05 sehingga data tersebut bisa dinyatakan **berkontribusi secara normal**.

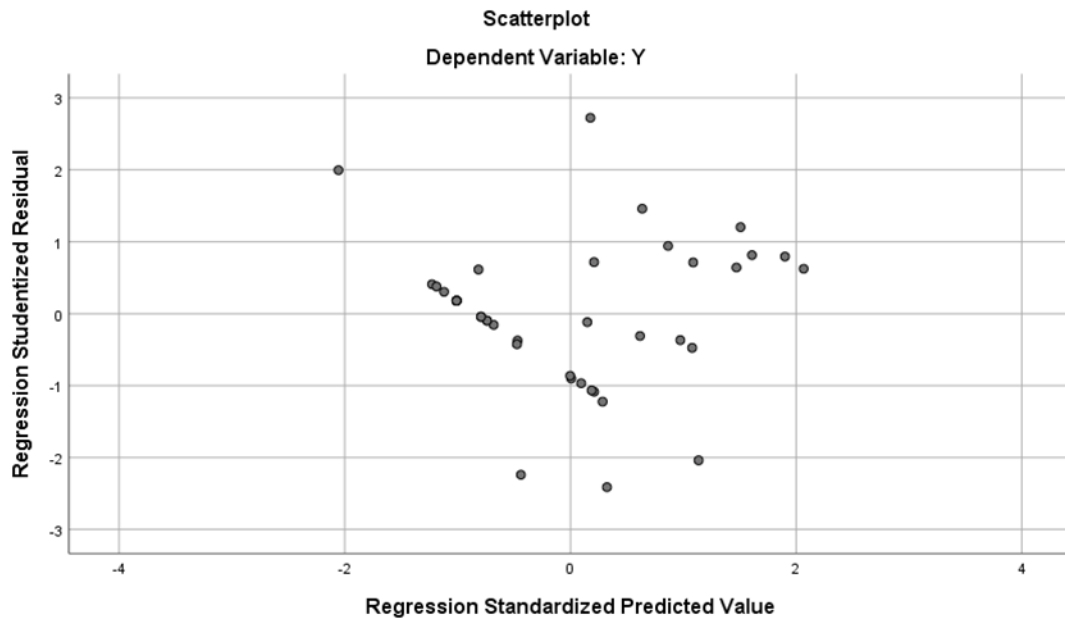
b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
	Model	Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	0,849	1,178
	Insentif (X2)	0,891	1,122
	Kerjasama Tim (X3)	0,774	1,292

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki Tolerance 0,849 dan VIF 1,178. Insentif memiliki nilai Tolerance 0,891 dan VIF 1,122 dan Kerjasama Tim memiliki Tolerance 0,774 dan VIF 1,292. Dari ketiga Variabel tersebut diketahui bahwa nilai tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinearitas, artinya tidak terjadi hubungan linier antara variabel bebas dengan digunakan dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas dapat terlihat bahwa titik (data) menyebar secara acak dan tidak terlihat suatu pola tertentu, dan pada grafik di atas dapat terlihat bahwa titik tersebar di atas maupun di bawah sumbu y dan angka 0. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas di dalam penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,974	7,883		0,250	0,804
	X1	0,187	0,082	0,287	2,293	0,028
	X2	0,372	0,124	0,366	2,989	0,005
	X3	0,195	0,075	0,339	2,581	0,014

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 1,974 + 0,187X_1 + 0,372X_2 + 0,195X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), maupun Kerjasama Tim (X3), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai tersendiri atau telah ada sebesar 1,974.
2. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,187 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Insentif (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,195 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh, variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Insentif (X2) karena memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu sebesar 0,372. Kemudian variabel Kerjasama Tim (X3) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,195. Dan variabel Disiplin Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,187.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,721 ^a	0,520	0,480	3,451

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,520 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 52% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim. Sedangkan sisanya sebesar 48% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar penelitian.

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,974	7,883		0,250	0,804
	X1	0,187	0,082	0,287	2,293	0,028
	X2	0,372	0,124	0,366	2,989	0,005
	X3	0,195	0,075	0,339	2,581	0,014

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, maka dapat dijelaskan mengenai pengaruh variabel secara parsial. Nilai bergantung pada besarnya (df) dan tingkat signifikan yang akan digunakan untuk tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Untuk

mencari t tabel, memiliki rumus $df = (n - k - 1) = df (40 - 3 - 1) = 36$, maka diperoleh t tabel sebesar 2,028 sehingga dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Uji t (Parsial) pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $2,293 > t$ tabel 2,028 dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ maka dapat diputuskan H1 menerima dan H0 menolak. Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji t (Parsial) pada Variabel Insentif (X2)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $2,989 > t$ tabel 2,028 dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat diputuskan H2 menerima dan H0 menolak. Variabel Insentif dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji t (Parsial) pada Variabel Kerjasama Tim (X3)

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung $2,581 > t$ tabel 2,028 dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka dapat diputuskan H3 menerima dan H0 menolak. Variabel Kerjasama Tim dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	463,720	3	154,573	12,982	,000 ^b
	Residual	428,655	36	11,907		
	Total	892,375	39			

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $12,982 >$ nilai F tabel 2,866. Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung $2,293 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikan $0,028 < 0,05$ maka dapat diputuskan H_1 menerima dan H_0 menolak. Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa "Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya".

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Insentif memiliki nilai t hitung $2,989 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka dapat diputuskan H_2 menerima dan H_0 menolak. Variabel Insentif dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa "Insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya".

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui pengujian signifikan pada uji parsial (uji t) dengan menggunakan SPSS pada variabel Kerjasama Tim memiliki nilai t hitung $2,581 > t$ tabel $2,028$ dan nilai signifikan $0,014 < 0,05$ maka dapat diputuskan H_3 menerima dan H_0 menolak. Variabel Kerjasama Tim dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat disimpulkan bahwa "Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya".

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya. Analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa Nilai signifikan F sebesar $0,000$, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari nilai signifikan yaitu $0,05$. Ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini menyatakan layak untuk menjelaskan variabel bebas Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Nilai F hitung yang diperoleh sebesar $12,982$. Nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar $2,866$. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan F hitung $> F$ tabel dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja (X1), Insentif (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu hipotesis H4 yang berbunyi: “Disiplin Kerja, Insentif dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya” dapat diterima dan terbukti benar (Ha diterima)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data terkait dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.
3. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya. Disiplin Kerja, Insentif, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada BAZNAS Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, peneliti memberikan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, pemberian insentif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi perusahaan untuk memperbaiki atau meningkatkan sistem insentif yang ada. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap jenis insentif yang diberikan dan metode penentuan insentif. Dengan meningkatkan sistem insentif yang adil dan menarik, perusahaan dapat mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Untuk meningkatkan kerjasama tim hendaknya manajemen perusahaan memberikan perhatian terhadap karyawan agar selalu berkomunikasi dengan baik, karena hal tersebut akan berdampak pada kerjasama tim yang baik pula.
3. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan agar setiap karyawan yang berada pada suatu organisasi memiliki upaya dan tanggung jawab untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, S., & Ridwan, S. (2022). Effect of Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline and Work Creativity on Employee Performance at PT. Tunggal Djaja Indah. *Formosa Journal of Applied Sciences* 1(6), 1169– 1184. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1871>
- Alviani, & Ridwan, S. (2022). The Influence of the Principal's Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on the Performance of MTS Negeri 2 Lamongan Teachers. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(6), 1185–1198. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i6.1872>
- Darmavika, D. M. A., & Ridwan, M. S. (2023). The Influence of Job Training, Work Competency, and Job Evaluation on Employee Performance at PT. BPR Bank Jombang Perseroda. *Asian Journal of Applied Business and Management*, 2(1), 27–46. <https://doi.org/10.55927/ajabm.v2i1.2898>
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- Dwiyansah, P., Asteria, B., StudiManajemen, P., & Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha, S. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Manajemen Dewantara* (Vol. 5, Issue 2). <http://jurnal.ustjogja.ac.id>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Hari Prastiwi, E., & Sihab Ridwan, M. (2017). The Improvement of the Service Quality of The Syariah Bank in Facing The Global Competition. *Advances in Intelligent Systems Research*, volume 131
- Hartono, S. (2020). Budaya Kerja, Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Tunas Pembangunan (Utp) Surakarta. *Edunomika* (Vol. 04, Issue 01).
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* (Vol. 5, No 1)
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA* (Volume 12, No 1)

- Komala Ayu, D., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi* (Vol. 20, Issue 3).
- Melati, Rahayu, S., & Choiriyah. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dengan Kedisiplinan sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemerintahan Kota Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 3, Issue 1).
- Mustopa, Y., Astuti H, M., & Sukmasari, D. (2022). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Bandar Lampung. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 27(1), 47–54. <https://doi.org/10.23960/jak.v27i1.299>
- Nainggolan, N. T., Lie, D., Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah* (Vol. 6 No. 3) 181–192. <http://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/altijarah>
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal AkMen* (Vol 18, No 1) 71–83. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen>
- Nuraisyiah, R., & Haerani, A. (n.d.). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Guna Memotivasi dan Meningkatkan Profitabilitas (Studi Kasus Pada PT. Bentara Sinergies Multi Finance). *JUMANIS -BAJA* (Vol 4, No 1). <https://doi.org/10.47080>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI Jurnal Ilmiah Nasional* (Vol. 3, Issue 1).
- Putri, S. N. M., & Hakim, A. K. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal dan Kerjasama Tim terhadap Kualitas Kerja Karyawan RSI Mabarrot MWC NU Bungah Gresik. *Journal Of Islamic Management*, (Vol 2, No 1). <http://jurnalfdk.uinsby.ac.id/index.php/JIM>
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark* (Vol 1, No 2), 49–57. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.142>
- Ratnasari, S. R., Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS*, (Vol 4, No2).

- Ridwan, M. S. (2015). Does Strategy Matter. *Journal Ekonomi & Bisnis*, 18, 6.
- Ridwan, M. S. (2014). Strategic Planing Practices, an Empirical Study in The State Owned Banks. The Indonesian Case, *JARMAF Journal of Academic Research on Management Accounting and Finance*, 2(1).
- Rory, O., & Ardiansyah, R. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum Pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)* (Vol. 7, Issue 4).
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)* (Vol 2, No 2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Setyawan, J, Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). PENGARUH KEPUASAN, KOMPENSASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* (Vol 14, No 2) <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Sukrispiyanto. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, Vol 17.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9.
- Wahyunanti, T., Ketut, D., Ardiana, R., & Ridwan, M. S. (2018). The Effect of Individual Characteristics, Employees Commitment, Job Stress on Job Satisfaction and Employees Performance in PT. Timbul Persada in Turban East Java.
- Wahyuni, I. R., & Naryono, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol 2 No 2.
- Yuniasih, H., Ridwan, M. S., & Pristiana, U. (2022). Effect Of Application Of Talent Management, Competency And Work Motivation On Employee Performance, Through Employee Retention (Study On Asn Government. 6(January), 103–112. <http://repository.uintang-sby.ac.id/id/eprint/14031>