

## **Pengaruh Pendelegasian Wewenang, Kompensasi Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Dewi Permata Perkasa**

**Nurul Hidayah<sup>1</sup>, Beti Nurbaiti<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### **Abstract**

*This study aims to determine the results of the Effect of Authority Delegation, Incentive Compensation and Work Discipline on the Work Productivity of PT. Dewi Permata Perkasa. To find the result, this study uses the SEM (Structural Equation Modeling) method that examines the structural relationship with the research model partially. The data used were 200 respondents at PT. Dewi Permata Perkasa. The data obtained, then processed using Linear Structural Relations (LISREL) 8.8. The results of this study indicate that there is no significant relationship / influence between the Delegation Authority (DA) latent variable on Work Productivity (PK); there is a positive relationship / influence between the latent variable Incentive Compensation (IC) on Work Productivity (PK); and there is no relationship / influence between the latent variables of Work Discipline (DK) on Work Productivity (PK).*

### **Keywords:**

*Delegation Authority ; Incentive Compensation ; Work Discipline ; Work Productivity*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh pendelegasian wewenang, kompensasi insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Dewi Permata Perkasa. Untuk analisis data, peneliti menggunakan metode SEM (*Structure Equation Model*), metode yang mengukur hubungan struktural dengan model penelitian parsial. Data yang digunakan sebanyak 200 responden yang bekerja di PT. Dewi Permata Perkasa. Data penelitian kemudian diolah menggunakan LISREL 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pendelegasian wewenang sebagai variabel laten terhadap produktivitas kerja; terdapat pengaruh yang positif dari variabel laten kompensasi insentif terhadap produktivitas kerja; dan tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

### **Kata kunci:**

Pendelegasian wewenang; Kompensasi Insentif; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja

*Corresponding Author* : [nurulnurhidayah02@gmail.com](mailto:nurulnurhidayah02@gmail.com), [bettysigit@gmail.com](mailto:bettysigit@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas karyawan dengan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya keseluruhan (input) yang digunakan per satuan waktu. Jika produktivitas karyawan menurun, otomatis produktivitas perusahaan juga menurun. Delegasi Wewenang atau delegasi wewenang adalah delegasi otoritas formal dan tanggung jawab kepada seseorang bawahan untuk menyelesaikan kegiatan tertentu. Dengan pendelegasian wewenang sebagai bentuk pendelegasian dalam pengambilan keputusan dan bentuk komunikasi dapat membantu manajemen dalam mempercepat proses pencapaian tujuan organisasi. Masalah yang penulis temui saat bekerja di PT. Dewi Permata Perkasa adalah bahwa karyawan tidak memiliki wewenang yang cukup untuk melakukan kegiatannya atau pekerjaan yang telah didelegasikan, tentu saja tanggung jawab karyawan untuk tugas tersebut juga kurang. Untuk mengetahui wewenang delegasi apa yang menjadi penghambat penurunan produktivitas kerja mereka, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Dewi Permata Perkasa. Ketika karyawan menjalankan tugasnya selalu menunggu keputusan dari atasan mereka, sehingga karyawan menganggap bahwa hanya atasan yang bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawab ini. Dalam menentukan kompensasi, perusahaan harus menetapkan prinsip keadilan yang berarti bahwa kompensasi harus diberikan sesuai dengan prestasi karyawan. Dengan insentif kompensasi, karyawan menjadi termotivasi untuk bersaing untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sayangnya perusahaan masih tidak memberikan perhatian khusus untuk memberikan kompensasi insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi, yang mengakibatkan kurangnya motivasi atau antusiasme untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Wibowo (2018) pemberian kompensasi yang tepat dan motivasi kerja setiap sumber daya manusia di dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara efektif dan efisien. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yang akan menunjang tingkat produktivitas perusahaan.

Untuk mengetahui kompensasi insentif apa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Dewi Permata Perkasa. Insentif kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan biasanya dalam bentuk uang tunai yang diberikan pada akhir bulan jika dalam 1 (satu) bulan karyawan

tidak absen kerja dan tidak terlambat bekerja, serta bonus cuti karyawan tersisa untuk setahun akan diganti oleh perusahaan secara tunai pada akhir tahun.

Disiplin juga harus ditegakkan dalam perusahaan, tanpa dukungan disiplin dari karyawan, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Sasaran utama dari disiplin kerja adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan untuk datang tidak terlambat dan meminimalkan absen seperti alpha, penyakit, izin dan lain lain. Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja, tanpa disiplin dalam suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang diinginkan dan tujuan. Masalah yang terjadi adalah kurangnya ketegasan perusahaan untuk memberikan sanksi dan teguran kepada karyawan yang tidak disiplin. Untuk mengetahui disiplin apa yang diterapkan oleh PT. Dewi Permata Perkasa, penulis melakukan wawancara dengan beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik. Ketika karyawan datang terlambat berkali-kali perusahaan tidak memberikan peringatan dan sanksi tegas kepada karyawan yang terlambat dan untuk karyawan yang telah melewati batas cuti yang ditentukan, maka hanya pemotongan gaji. Bahkan dari sanksi yang ada, karyawan tidak memiliki efek jera bagi karyawan yang tidak disiplin sehingga akan memengaruhi karyawan lain untuk tidak didisiplinkan juga. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk memunculkan penelitian yang disebutkan di atas.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### ***Delegation Authority (DA)***

Menurut Al-Jammal et all, (2014), otoritas delegasi mencakup dua hal, yaitu delegasi dan otoritas. Delegasi dikonseptualisasikan sebagai proses yang melibatkan penugasan tugas-tugas penting kepada bawahan, memberikan tanggung jawab bawahan untuk keputusan sebagai bentuk otoritas. Di sisi lain menurut Musenze et all, (2014), otoritas dapat didefinisikan sebagai memberikan hak kepada karyawan untuk mengarahkan orang lain. Namun hak ini diikuti oleh aturan dan kewajiban yang harus dipatuhi. Pemberian wewenang oleh atasan, yang disebut delegasi wewenang, adalah proses pendelegasian tugas sebagian atau seluruhnya dengan wewenang dan tanggung jawab kepemimpinan kepada stafnya.

Unsur-unsur dalam otoritas delegasi adalah: (1) Tugas; yang diberikan manajer sebagai bentuk wewenang kepada seseorang atau kelompok; (2) Otoritas; sebagai bentuk

hak hukum dalam mengeluarkan instruksi yang harus dicapai dan dijalankan oleh karyawan; dan (3) tanggung jawab; komitmen karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu.

Menurut Walujan (2016), otoritas delegasi juga memiliki beberapa prinsip utama, yaitu: (1) Tugas yang disahkan harus didefinisikan dengan jelas; (2) Menjaga efektivitas fasilitas komunikasi antara karyawan dan pengusaha; (3) Memilih karyawan dengan benar (4); Otoritas yang efektif diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan mereka; (5) Mengkritik karyawan dengan cara yang tepat sehingga karyawan tidak menolak wewenang untuk pekerjaan tambahan; (6) Memberikan wewenang yang memadai kepada karyawan untuk melakukan tugas, serta memberikan hak untuk membuat keputusan dan mengeluarkan instruksi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan (7) Waspadai proses transformasi pekerjaan antara karyawan dan atasan.

Wewenang pendelegasian juga memiliki kelebihan, yaitu: (1) Memberi wewenang akan menghemat waktu di semua tingkatan manajemen, mencapai kecepatan dalam melakukan pekerjaan manajerial secara fleksibel, mengembangkan ide-ide baru dan menciptakan area pemikiran yang lebih luas dalam mencapai bisnis secara kolektif; (2) Mempersiapkan pemimpin masa depan untuk memotivasi karyawan yang berwenang dalam penalaran obyektif dan (3) Keadilan sosial di mana otoritas merupakan salah satu faktor untuk mencapai keadilan dalam elemen demokrasi (Walujan et al, 2016).

### **Kompensasi Insentif (KI)**

Hak dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan terkait dengan pemberian kompensasi dan memengaruhi motivasi kerja karyawan (Nurbaiti, 2017). Dalam penelitian ini, variabel yang akan diselidiki adalah kompensasi insentif. Menurut Mangkunegara (2015) kompensasi insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan pembayaran dengan produktivitas. Insentif sebagai kompensasi, di samping upah dasar dan gaji yang berfluktuasi sesuai dengan pencapaian beberapa standar karyawan, seperti tujuan yang telah ditetapkan oleh tolok ukur, individu atau kelompok atau organisasi produktif.

Insentif juga dapat didefinisikan sebagai pertimbangan kinerja yang sangat baik dengan asumsi gaji cukup untuk membuat pekerja menghargai nilai pekerjaan yang juga memenuhi kebutuhan dasar mereka dalam kehidupan. Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan

kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Sedangkan bagi perusahaan, insentif adalah strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, yaitu produktivitas menjadi hal yang sangat penting (Muttaqin, 2015).

Ada beberapa jenis insentif (Huang, 2014), termasuk: (1) Insentif Individu; diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atau upaya dan kinerja individu; (2) Insentif kelompok; yang merupakan program pembagian pendapatan di mana anggota kelompok yang memenuhi persyaratan tertentu berbagi hasil kelompok yang memenuhi persyaratan tertentu berbagi hasil yang diukur dari kinerja yang diharapkan. Program pembagian pendapatan ini berfokus pada peningkatan kualitas, pengurangan biaya tenaga kerja dan kinerja yang diharapkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif adalah: (1) Target yang didefinisikan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik; (2) Komunikasi realistis yang berhasil; (3) Pengetahuan tentang nilai yang dicapai jika mencapai tujuan-tujuan ini; (4) Pencapaian nilai yang ingin dibagikan perusahaan dengan karyawan; (5) Sistem umpan balik untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan; dan (6) Perjanjian tentang cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif dibayarkan (Alfandi dan Alkawsaneh, 2014).

### **Disiplin Kerja (DK)**

Ada hak dan juga tanggung jawab, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Menurut Oloke (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kesadaran atau kemampuan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau perusahaan, norma, etika dan aturan yang berlaku di masyarakat untuk tujuan tertentu. Elqadri et al, (2015) juga percaya bahwa disiplin kerja adalah bentuk pelatihan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan tentang sikap dan pengetahuan karyawan, sehingga karyawan secara sukarela menemukan pekerjaan dengan karyawan lain.

Menurut Mangkunegara (2015) ada 2 jenis disiplin kerja, yaitu: (1) Disiplin Preventif; menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan dan mematuhi aturan perusahaan; dan (2) Disiplin Korektif; sebagai upaya untuk memindahkan karyawan dalam menyatukan peraturan dan mengarahkannya untuk terus mematuhi aturan sesuai dengan pedoman dan sanksi yang berlaku untuk perusahaan.

Fungsi disiplin kerja untuk: (1) Mengatur kehidupan bersama; (2) Membangun kepribadian; (3) Berlatih kepribadian; (4) Hukuman; dan (5) Menciptakan lingkungan yang kondusif. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, termasuk: (1) Ukuran kompensasi; (2) Apakah ada model kepemimpinan di perusahaan; (3) Apakah ada aturan yang pasti yang dapat digunakan sebagai panduan; (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) Ada atau tidak adanya pengawasan kepemimpinan; (6) Apakah ada kekhawatiran bagi karyawan; dan (7) Penciptaan kebiasaan yang mendukung pembentukan disiplin dengan saling menghormati satu sama lain (Idris, 2018).

Indikator penciptaan disiplin kerja terkait dengan hal-hal berikut: (1) Tujuan dan kemampuan perusahaan untuk memberikan kompensasi; (2) Contoh Kepemimpinan yang memberikan contoh disiplin kerja; (3) Kompensasi yang adil; (4) Pengawasan melekat sebagai sistem kontrol disiplin dalam perusahaan; (5) Sanksi dan penalti; (6) Keteguhan kepemimpinan; (7) Hubungan kemanusiaan baik secara vertikal maupun horizontal yang terdiri dari hubungan tunggal langsung, hubungan kelompok langsung, dan hubungan silang harus harmonis (Rahmawati, 2013).

### **Produktivitas Kerja (PK)**

Menurut Dunggio (2013), produktivitas kerja adalah perbandingan komputasi antara jumlah yang diproduksi dan jumlah masing-masing sumber (tanah, bahan baku dan bahan penolong, pabrik, mesin, peralatan, dan tenaga kerja) yang digunakan selama produksi. Namun, selain itu produktivitas kerja adalah perilaku yang ditampilkan oleh individu atau kelompok dalam hal perilaku, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak yang mempengaruhi kepribadian / organisasi seseorang sebagaimana tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja. Menurut Hartati (2014) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi: (1) pekerjaan yang menarik; (2) upah yang baik; (3) keamanan dan perlindungan di tempat kerja; (4) etika kerja dan lingkungan atau fasilitas kerja yang baik; (5) promosi dan pengembangan diri sejalan dengan pengembangan perusahaan; (6) merasa terlibat dalam kegiatan organisasi; (7) pemahaman dan simpati untuk masalah pribadi; (8) loyalitas kepemimpinan kepada karyawan; dan (9) disiplin kerja keras (Kadarisman, 2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja meliputi: (1) Sikap mental karyawan dan pemimpin dalam hal motivasi, disiplin dan etika kerja; (2) Pendidikan dan pelatihan; (3) Keterampilan; (4) Manajemen; (5) Hubungan industrial yang baik dengan berbagai pihak; (6) Tingkat pendapatan; (7) Nutrisi dan kesehatan; (8) Lingkungan yang memungkinkan dan iklim kerja; (9) Fasilitas produksi yang memadai; (10) Jaminan sosial yang disediakan oleh perusahaan; dan (11) Peluang untuk pencapaian (Yani, 2014).

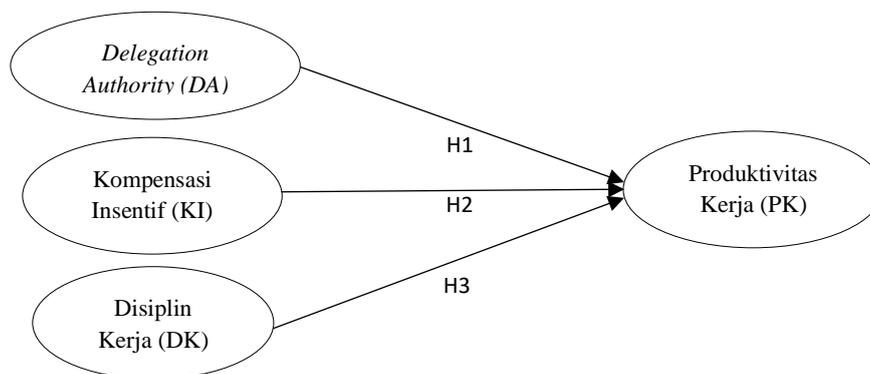
Untuk mengukur produktivitas kerja, beberapa indikator diperlukan seperti: (1) Kemampuan karyawan untuk melakukan tugas; (2) Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai; (3) Semangat kerja dan etos kerja yang tinggi; (4) Pengembangan pribadi sesuai dengan tantangan dan harapan yang dihadapi; (5) Kualitas hasil kerja karyawan berkualitas baik, dan (6) Efisiensi yang dapat dilakukan sebagai perbandingan antara yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan (Hanaysha, 2016).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 5 Maret 2019 hingga 31 Mei 2019 di PT. Dewi Permata Perkasa, berlokasi di Jln. Toyogiri No. 31 Dusun Legon, Kel. Jatimulya, Kab. Bekasi 17510. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dewi Permata Perkasa yang berjumlah 200 responden. Jumlah sampel yang diambil sama dengan total populasi 200 responden, sering disebut metode sampling jenuh (Echdar, 2017).

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mengandung variabel laten eksogen dan variabel laten endogen. Menurut (Echdar, 2017) pendekatan kuantitatif adalah metode ilmiah karena metode ini telah memenuhi prinsip-prinsip ilmiah, yaitu konkret, empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Selain menggunakan dasar teori pada bab II sebelumnya, pengamatan awal juga dilakukan oleh peneliti sebagai bahan untuk mempersiapkan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Instrumen penelitian ini juga

dilengkapi dengan wawancara dengan sejumlah staf yang menceritakan pengalaman yang telah dialami saat bekerja pada fenomena dalam produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh otoritas delegasi, insentif kompensasi dan disiplin kerja di PT. Dewi Permata Perkasa. Hubungan antar variabel dapat dilihat pada model konseptual penelitian di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Model Konseptual**  
 (Sumber: dibuat oleh penulis, 2019)

Hipotesis 1: Ada pengaruh signifikan dari Delegation Authority pada Produktivitas Kerja

Hipotesis 2: Ada pengaruh signifikan Kompensasi Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis 3: Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

**Tabel 1**  
**Operasionalisasi Variabel Laten PK dan Variabel Indikatornya**

Variabel	Indikator	Pengukuran
<b>Produktivitas Kerja (PK)</b>	1. Kemampuan	Skala Likert 1- 4
	2. Upaya peningkatan kemampuan	
	3. Semangat kerja	
	4. Pengembangan diri	
	5. Kualitas	
	6. Efisiensi	

Sumber : Sutrisno (2016)

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel Laten Delegation Authority (DA) dan Variabel Indikatornya**

Variabel	Indikator	Pengukuran
<b>Delegation Authority (DA)</b>	1. Tugas	Skala Likert 1- 4
	2. Tanggung jawab	
	3. Pembagian kerja	

Sumber : Waluyan et all (2016)

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel Laten Kompensasi Insentif (KI) dan Variabel Indikatornya**

Variabel	Indikator	Pengukuran
<b>Kompensasi Insentif (KI)</b>	1. Jaminan sosial	Skala Likert 1 - 4
	2. Bonus	
	3. Penghargaan	
	4. Promosi	

Sumber : Yani (2014)

**Tabel 4**  
**Operasionalisasi Variabel Laten Disiplin Kerja (DK) dan Variabel Indikatornya**

Variabel	Indikator	Pengukuran
<b>Disiplin Kerja (DK)</b>	1. Tujuan dan kemampuan	Skala Likert 1 - 4
	2. Pemimpin teladan	
	3. Timbal balik	
	4. Keadilan	
	5. Supervisi	
	6. Sanksi	
	7. Ketegasan	
	8. Hubungan kemanusiaan	

Sumber : Musenze et all (2014)

**Tabel 5**  
**Pembobotan Skala Likert**

Pilihan	Keterangan	Skor
<b>SS</b>	Sangat setuju	4
<b>S</b>	Setuju	3
<b>TS</b>	Tidak setuju	2
<b>STS</b>	Sangat tidak setuju	1

Metode pengolahan data yang digunakan didasarkan pada analisis hubungan antar variabel menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) yang menguji hubungan struktural kerangka kerja konseptual yang diusulkan dalam model penelitian secara bersamaan dengan versi lengkap 8.8 Linear Structural Relations (LISREL) perangkat lunak dalam penelitian ini. Dua metode analisis utama dalam penelitian ini, yaitu (a) analisis faktor Confirmatory dan skor variabel laten, dan (b) uji kecocokan, baik kesesuaian model keseluruhan, kecocokan model pengukuran dan kecocokan model struktural. Untuk mendapatkan model terbaik, melalui CFA pemilihan indikator variabel laten yang valid dengan Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$  dipilih. Selain itu, uji kecocokan model dilakukan melalui 9 indikator GOFI / Goodness Of Fit Index untuk kecocokan yang baik,

dan juga ada kesesuaian yang sempurna (Wijanto, 2008). Rincian dari 9 indikator GOFI adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Indikator Goodness of Fit Index (GOFI)**

Indikator	Keterangan Indikator GOFI	Standar Nilai Kecocokan Baik
<b>RMSEA</b>	Root Mean Square Error of Approximation	$\leq 0.08$
<b>NFI</b>	Normed Fit Index	$\geq 0.90$
<b>NNFI</b>	Non-Normed Fit Index	$\geq 0.90$
<b>CFI</b>	Comparative Fit Index	$\geq 0.90$
<b>IFI</b>	Incremental Fix Index	$\geq 0.90$
<b>RFI</b>	Relative Fit Index	$\geq 0.90$
<b>Std. RMR</b>	Standardized Root Mean Square Residun	$\leq 0.05$
<b>GFI</b>	Goodness of Fit Index	$\geq 0.90$
<b>AGFI</b>	Adjusted Goodness of Fit Index	$\geq 0.90$

Suatu variabel memiliki validitas yang baik terhadap konstruk atau variabel laten jika nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$ . Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan ukuran reliabilitas komposit / konstruk (variance extracted ukur) menggunakan rumus yang nilainya dihitung dari output Lisrel. Construct Reliability yang baik adalah jika nilai Construct Reliability(CR)  $\geq 0,70$  dan Varian Extract (VE)  $\geq 0,50$  (Wijanto, 2008). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \text{Error}}$$

$$VE = \frac{\sum \text{standardized Loading}^2}{N}$$

Dimana N adalah jumlah variabel teramati

Dan uji terakhir adalah model fit / struktural model dengan tingkat signifikansi 0,05, maka nilai t dari persamaan struktural harus  $\geq 1,96$ . Hipotesis diterima jika nilai absolut dari t (nilai-t)  $\geq 1,96$ , dan koefisien nilai t (baik positif atau negatif) cocok dengan hubungan antara variabel yang tercantum dalam hipotesis penelitian.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Dewi Permata Perkasa yang bergerak dalam layanan Pemasok mekanik, listrik dan umum. Perusahaan ini memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang unggul dan terpercaya di sektor listrik. Misi perusahaan meliputi: menyediakan layanan

berkualitas dengan harga bersaing, menyediakan barang dan jasa untuk kebutuhan listrik yang ada, melakukan perbaikan dan perawatan rutin pada instalasi listrik, serta memberikan kepuasan kepada konsumen listrik dengan layanan 24 jam dalam satu hari. Perusahaan tersebut berlokasi di Jalan Toyogiri No. 31 Hamlet Legon RT.04 / RW.03 Kec. Jatimulya, Kab. Bekasi - Jawa Barat. Berikut adalah statistik deskriptif berdasarkan profil responden penelitian :

**Tabel 7**  
**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	153	76%
2	Perempuan	47	24%
Total		<b>200</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer

**Tabel 8**  
**Data Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	< 20 tahun	26	13%
2	20 – 30 tahun	89	45%
3	> 30 tahun	85	42%
Total		<b>200</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer

**Tabel 9**  
**Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

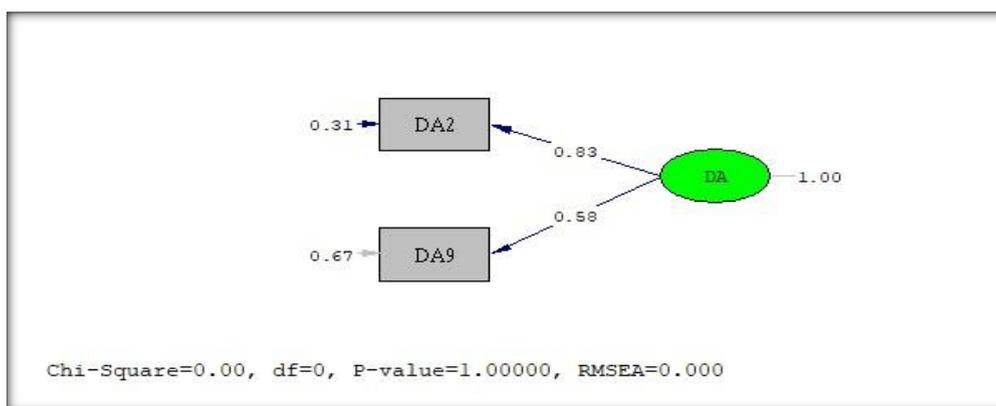
No	Pendidikan terakhir	Frekuensi	Persentase %
1	SMP	33	16%
2	SMA	128	64%
3	Diploma	26	13%
4	Sarjana	13	7%
Total		<b>200</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer

**Tabel 10**  
**Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
1	< 1 tahun	58	26%
2	1 – 5 tahun	116	62%
3	> 5 tahun	26	12%
Total		<b>200</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten DA**

Untuk variabel DA laten, dari 10 variabel pengamatan DA yang valid (DA1-DA10) ada 2 variabel yang diamati, DA2 dan DA9 dengan nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$ . Dari output SEM dapat diketahui bahwa variabel laten DA memiliki Chi-value Square = 0. df = 0. P-value = 1. RMSEA = 0.00. yang artinya menunjukkan kecocokan yang sangat baik, modelnya jenuh = sangat pas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sangat mendukung model untuk variabel DA laten. Nilai validitas dan reliabilitas variabel DA dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

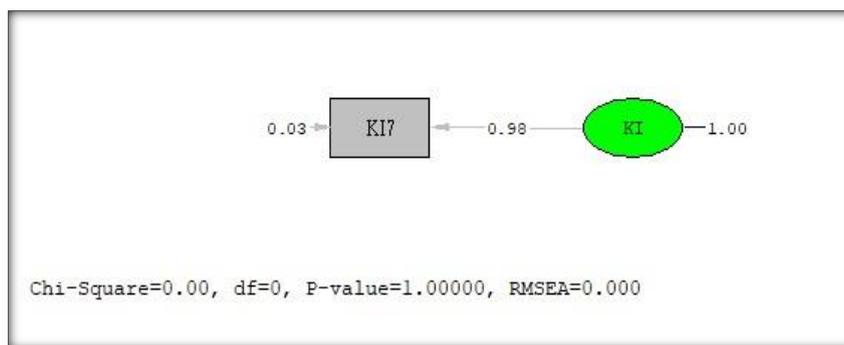
**Tabel 11**  
**Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten DA**

Variabel teramati	Nilai SLF *) $\geq 0.50$	Error	Nilai CR **) $\geq 0.70$	Nilai VE ***) $\geq 0.50$	Kesimpulan Perhitungan
<b>DA</b>			0.86	0.76	Reliabilitas baik
<b>DA2</b>	0.83	0.31			Validitas baik
<b>DA9</b>	0.58	0.67			Validitas baik

\*)SLF = *Standardized Loading Factor*; baik jika  $SLF \geq 0.50$

\*\*) CR = *Construct Reliability*; baik jika  $CR \geq 0.70$

\*\*\*) VE = *Variance Extracted*; baik jika  $VE \geq 0.50$



**Gambar 3**  
**Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten KI**

Untuk variabel laten KI, terdiri dari 10 variabel teramati valid KI (KI1 - KI10) terdapat 1 variabel teramati, yaitu KI7 dengan nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$ , sisanya tidak mewakili persepsi responden / tidak valid. Nilai Goodness Of Fit Index (GOFI) menunjukkan bahwa model ini perfect fit. Nilai validitas dan reliabilitas KI dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

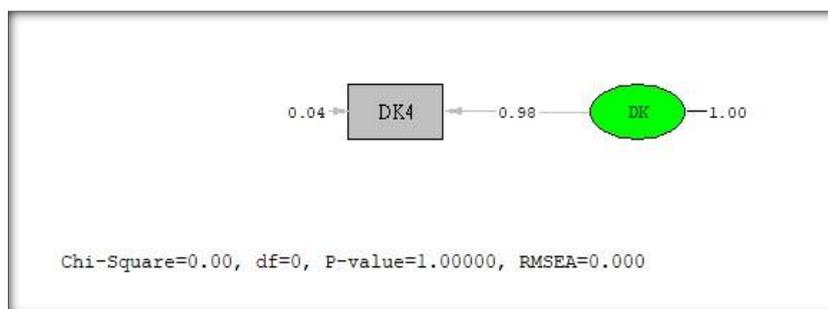
**Tabel 12**  
**Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten KI**

Variabel teramati	Nilai SLF *) $\geq 0.50$	Error	Nilai CR **) $\geq 0.70$	Nilai VE ***) $\geq 0.50$	Kesimpulan Perhitungan
<b>KI</b>			0.97	0.97	Reliabilitas baik
<b>KI7</b>	0.98	0.03			Validitas baik

\*)SLF = *Standardized Loading Factor*; baik jika SLF  $\geq 0.50$

\*\*) CR = *Construct Reliability*; baik jika CR  $\geq 0.70$

\*\*\*) VE = *Variance Extracted*; baik jika VE  $\geq 0.50$



**Gambar 4**  
**Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten DK**

Untuk variabel laten DK, terdiri dari 10 variabel yang diamati DK (DK1 - DK10) yang valid ada 1 variabel yang diamati yaitu DK4 dengan nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$ . Dari output SEM dapat diketahui bahwa laten DK variabel memiliki Chi-value Square = 0. df = 0. Nilai-P = 1. RMSEA = 0.00. yang artinya menunjukkan kecocokan yang sangat baik, modelnya jenuh = sangat pas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sangat mendukung model untuk variabel DK laten. Nilai validitas dan reliabilitas variabel DK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

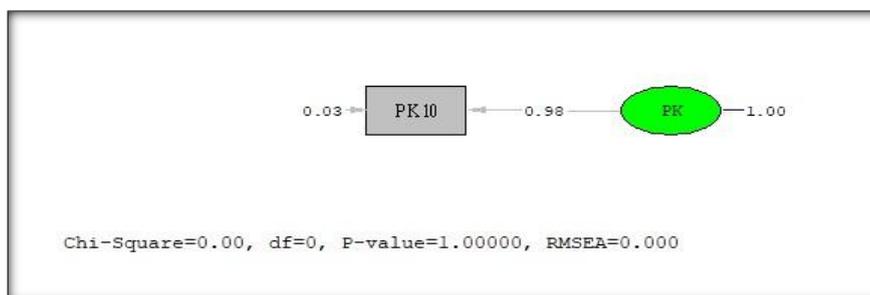
**Tabel 13**  
**Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten DK**

Variabel teramati	Nilai SLF *) $\geq 0.50$	Error	Nilai CR **) $\geq 0.70$	Nilai VE ***) $\geq 0.50$	Kesimpulan Perhitungan
<b>DK</b>			0.96	0.96	Reliabilitas baik
<b>DK4</b>	0.98	0.04			Validitas baik

\*)SLF = Standardized Loading Factor; baik jika SLF  $\geq 0.50$

\*\*) CR = Construct Reliability; baik jika CR  $\geq 0.70$

\*\*\*) VE = Variance Extracted; baik jika VE  $\geq 0.50$



**Gambar 5**  
**Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten PK**

Untuk variabel laten PK, terdiri dari 10 variabel pengamatan valid PK (PK1 - PK10) ada 1 variabel yang diamati yaitu PK10 dengan nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$ . Variabel laten PK yang diwakili oleh variabel yang diamati PK10 memiliki nilai Standardized Loading Factor (SLF)  $\geq 0,50$  yang berarti bahwa variabel tersebut memiliki validitas yang baik. Sedangkan variabel yang dapat diamati lainnya yang tidak terkandung dalam hasil pengolahan data tidak mewakili persepsi responden dengan nilai SLF  $\leq 0,50$ . Dari output SEM dapat diketahui bahwa variabel laten PK memiliki Chi-value Square = 0 df = 0. Nilai-P = 1. RMSEA = 0.00. yang artinya menunjukkan kecocokan yang sangat baik,

modelnya jenuh = sangat pas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sangat mendukung model untuk variabel laten PK. Nilai validitas dan reliabilitas variabel PK dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 14**  
**Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten PK**

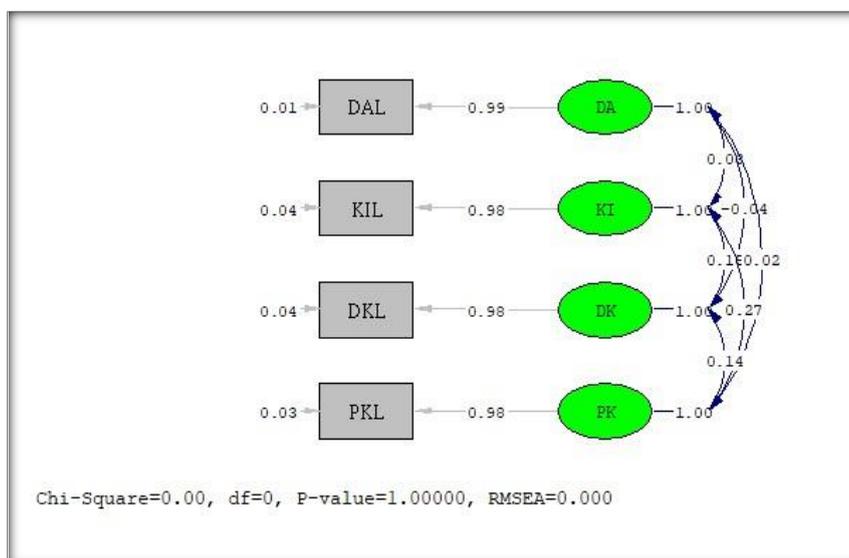
Variabel teramati	Nilai SLF *) $\geq 0.50$	Error	Nilai CR **) $\geq 0.70$	Nilai VE ***) $\geq 0.50$	Kesimpulan Perhitungan
<b>PK</b>			0.97	0.97	Reliabilitas baik
<b>PK10</b>	0.98	0.03			Validitas baik

\*)SLF = *Standardized Loading Factor*; baik jika  $SLF \geq 0.50$

\*\*) CR = *Construct Reliability*; baik jika  $CR \geq 0.70$

\*\*\*) VE = *Variance Extracted*; baik jika  $VE \geq 0.50$

Setelah semua uji pengukuran variabel laten dilakukan pada masing-masing variabel yang dapat diamati, maka Uji CFA dilakukan yang bertujuan untuk mengkonfirmasi kembali variabel laten mana yang dapat diproses lebih lanjut secara bersamaan / bersamaan ke tahap uji model penelitian struktural. Gambar hasil uji CFA dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 6**  
**Hasil Uji Model Pengukuran Variabel Laten Confirmatory Factor Analysis (CFA)**

Dari output SEM dapat diketahui bahwa variabel laten PK memiliki Chi-value Square = 0. df = 0. P-value = 1. RMSEA = 0.00. yang artinya menunjukkan kecocokan yang

sangat baik, modelnya jenuh = sangat pas. Jadi dapat disimpulkan bahwa data sangat mendukung model untuk variabel laten PK. Hasil uji model pengukuran variabel laten pada uji CFA, tampaknya memiliki nilai Standardized Loading Factor (SLF) nilai  $\geq 0,50$  (validitas baik). Nilai reliabilitasnya baik, di mana nilai CR dan VE juga baik, yang bisa dilihat pada tabel ringkasan di bawah ini:

**Tabel 15**  
**Validitas dan Reliabilitas Variabel Laten CFA**

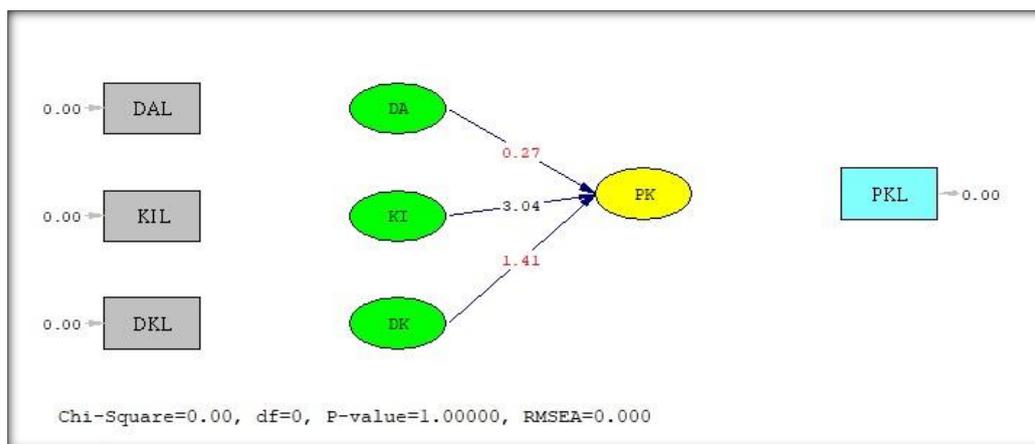
Variabel teramati	Nilai SLF *) $\geq 0.50$	Error	Nilai CR **) $\geq 0.70$	Nilai VE ***) $\geq 0.50$	Kesimpulan Perhitungan
<b>DA</b>			0.98	0.98	Reliabilitas baik
<b>DAL</b>	0.99	0.01			Validitas baik
<b>KI</b>			0.96	0.96	Reliabilitas baik
<b>KIL</b>	0.98	0.04			Validitas baik
<b>DK</b>			0.96	0.96	Reliabilitas baik
<b>DKL</b>	0.98	0.04			Validitas baik
<b>PK</b>			0.97	0.97	Reliabilitas baik
<b>PKL</b>	0.98	0.03			Validitas baik

\*)SLF = *Standardized Loading Factor*; baik jika  $SLF \geq 0.50$

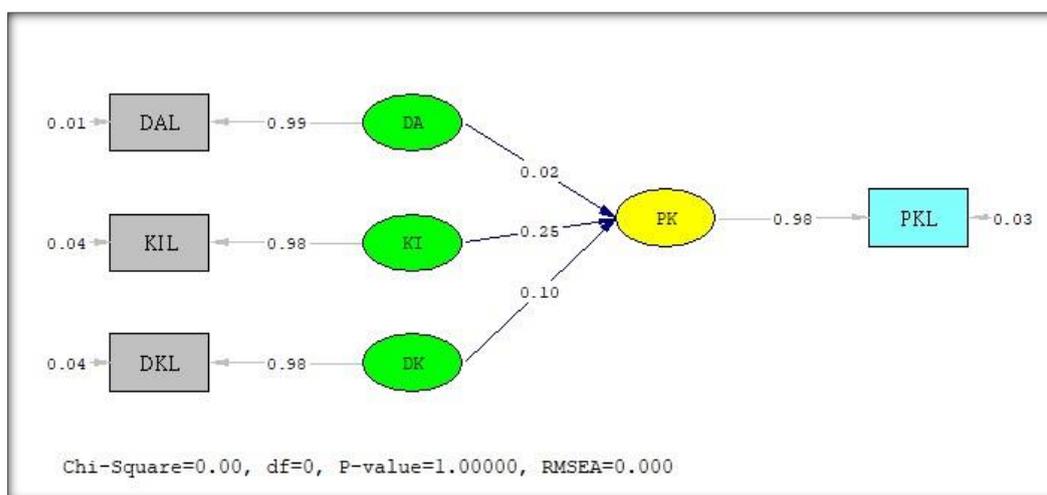
\*\*) CR = *Construct Reliability*; baik jika  $CR \geq 0.70$

\*\*\*) VE = *Variance Extracted*; baik jika  $VE \geq 0.50$

Tahap akhir pemrosesan dengan SEM adalah model struktural yang menguji model penelitian di mana hasilnya adalah dalam bentuk hipotesis terperinci yang diterima dan ditolak. Hipotesis diterima jika nilai t (Nilai - T)  $\geq 1,96$  dan tanda koefisien (positif atau negatif) harus sesuai dengan pernyataan hipotesis. Ada 2 (dua) hasil struktural model, yaitu: (1) berdasarkan nilai (T - Value) untuk hipotesis, dan (2) berdasarkan nilai standar / solusi terstandarisasi, untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel laten penelitian terhadap hipotesis. Gambar hasil model struktural dapat dilihat di bawah:



**Gambar 7**  
 Uji Model Struktural Penelitian (T-Value)



**Gambar 8**  
 Uji Model Struktural Penelitian (Koefisien Standar)

**Tabel 16**  
 Hasil Uji Model Struktural / Uji Hipotesa Penelitian

Hubungan Antar Variabel	Nilai T- Value	Koefisien Standar	Kesimpulan Hasil Penelitian
<b>H1: Tidak ada hubungan / pengaruh antara variabel laten DA terhadap PK</b>	0.27	0.02	H1 ditolak, karena nilainya kurang dari $t < 1,96$ tidak ada hubungan atau pengaruh antara DA terhadap PK
<b>H2: Ada hubungan positif / pengaruh antara variabel laten KI terhadap Pekerjaan PK</b>	<b>3.04</b>	<b>0.25</b>	<b>H2 diterima, nilai <math>t &gt; 1,96</math> ada hubungan / pengaruh positif antara KI terhadap PK</b>
<b>H3: Tidak ada hubungan / pengaruh antara variabel laten DK terhadap PK</b>	1.41	0.10	H3 ditolak, karena nilainya kurang dari $t < 1,96$ tidak ada hubungan atau pengaruh antara DK terhadap PK

Sumber : Hasil olah data penelitian (2019)

Delegation Authority (DA) adalah delegasi dan pemberian wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan suatu organisasi kepada seseorang atau unit organisasi lain untuk melakukan kegiatan tertentu. Dari hasil manajemen data, peneliti mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara variabel laten DA terhadap PK. Hal ini sesuai dengan masalah yang ada di lapangan di mana pemimpin memberikan wewenang dan tugas kepada karyawan yang tidak sesuai dengan jabatannya dan karyawan tidak diberikan wewenang yang cukup untuk menyelesaikan kegiatan sehingga menyebabkan kurangnya tanggung jawab karyawan untuk pekerjaan yang memiliki telah diberikan atau didelegasikan dari pimpinan dan karyawan. jadi malas ketika diberi tugas dari pemimpin.

Kompensasi insentif (kompensasi insentif) adalah program kompensasi yang menghubungkan pembayaran dengan produktivitas. Dari hasil manajemen data, peneliti mendapatkan hasil bahwa ada hubungan positif atau pengaruh antara variabel laten IC pada PK. Hal ini dapat dilihat pada kenyataan bahwa perusahaan memberikan kompensasi insentif dalam bentuk bonus dalam bentuk uang atau voucher makan / belanja untuk karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik. Dengan kompensasi insentif, karyawan merasa bahwa jika mereka meningkatkan kinerja pekerjaan mereka, mereka akan mendapatkan hadiah yang sepadan dengan apa yang telah mereka capai, sehingga akan memengaruhi dan memotivasi karyawan lain untuk bersaing untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka.

Disiplin Kerja adalah kesadaran atau kemampuan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Dari hasil manajemen data, peneliti mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara variabel laten DK PK. Ini konsisten dengan apa yang ada di lapangan bahwa perusahaan masih kurang keberanian dan ketegasan dalam memberikan sanksi dan peringatan kepada karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang datang terlambat untuk bekerja, absensi alpha, sakit, cuti dll dan karyawan menjadi acuh tak acuh terhadap peraturan di perusahaan, sehingga akan menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan yang disiplin dan karyawan yang tidak disiplin dan akan memengaruhi karyawan lain untuk menjadi tidak disiplin dan menurunkan produktivitas kerja mereka.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, hasil diskusi dan kesimpulan yang diperoleh, implikasi manajerial yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil dari Delegation Authority (DA), untuk PT. Dewi Permata Perkasa dapat mengevaluasi delegasi antara pemimpin dan karyawan sehingga karyawan ketika diberi tugas oleh pemimpin tidak malas, antusias dan memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika tidak ada perubahan dalam delegasi, karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi ketika diberi tugas oleh pimpinan.
- 2) Dari hasil Incentive Compensation (IC), identifikasi masalah Incentive Compensation (IC) yang terjadi di PT. Dewi Permata Perkasa pada Produktivitas Kerja (PK) dimana perusahaan belum memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan yang memiliki prestasi sehingga karyawan tidak termotivasi dan berlomba-lomba meningkatkan kinerja kerjanya. Ini akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja mereka.
- 3) Dari hasil Work Disiplin (DK), identifikasi masalah Disiplin Kerja (DK) yang terjadi di PT. Dewi Permata Perkasa di PT. Dewi Permata Perkasa dimana pemimpinnya masih belum cukup kuat untuk memberikan sanksi dan teguran kepada setiap karyawan yang tidak disiplin. Ini akan memicu kecemburuan sosial antara karyawan yang disiplin dan karyawan yang tidak disiplin, sehingga akan menyebabkan penurunan produktivitas kerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi A.M, Alkawsaneh M.S. (2014). The Role of Incentives and Reward System in Enhancing Employee's Performance "A Case of Jordania Travel and Tourism Institutions". HRMars. 4(4).
- Al-Jammal, Dkk. (2015). The Impact of Delegation of Authority on Employees' Performance Great Ibid Municipality: Case Studi. Macrothink Institute. 5(3).

- C. Walujan, Brenda, Dkk. (2016). Gaya Kepemimpinan, Delegasi Wewenang dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Air Manado). *Jurnal Emba*. 4(5):489-500.
- Dunggio Mardjan. (2013). Semangat dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pad PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Sulawesi Utara. 1(4): 523-533.
- Echdar Saban. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Penerbit Ghalia, Bogor Indonesia.
- Elqadri Z. M, Dkk. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Review of European Studies*. 7(12): 1918-7173.
- Firdaus Arifin. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiun Nasional (BPTN) Cabang Pekan Baru. *JOM Fekom*. 4(1).
- Hanaysha Jalal. (2016). Work Environment and Organizational Learning as Key Drivers of Employee Productivity: Evidence from Higher Education Sector. *Macrothink Institute*. 6(2): 2162-3058.
- Hartatik, Indah Puju. (2014). *Pengembangan SDM*. Penerbit Laksana, Yogyakarta.
- Huang Su-Ming, Dkk. (2014). A Study the Effect of Incentive System on Job Performance- Locus of Control as a Moderator. *The Journal International Management Studies*. 9(1).
- Idris Muhhamad. (2018). The Impact of Education and Training, Work Dicipline and Organizational Culture on Employee's Performace: The Study of Disaster Management and Fire Departement in Palembang City, Indonesia. *Macrothink Institute*. 8(3): 2162-3058.
- Kadarisman. M. (2018). *Manajemen Kompensasi*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara A.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musenze, Dkk. (2014). Delegation and Job Satisfaction: An Evaluation of the Relationship within Uganda's Primary Education Sector. *Global Journal of Human-Social Sience: G Linguistics & Education*. 14(1).
- Muttaqin, GF. (2015). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Terpadu*. 11(2): 159-176.
- Nurbaiti, Beti. (1997). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan : Situational Leadership Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan Farmasi "X". *Ujiis*. Univesitas Indonesia.
- Oloke.O.C, Dkk. (2017). Incentive Package, Employee's Productivity and Performance of Real Estate Firms in Nigeria. *European Scientific Journal*. 13(11): 1857-778.1

- Rahmawati Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungaung Bonorowo*. 1(1)
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Prenadamedia Group, Jakarta.
- Wibowo, Fx. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.35448/jmb.v10i2.4176>
- Wijanto, S. H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wiratna Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Penerbit Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Yani, H.M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.

Halaman ini sengaja dikosongkan

*(this page intentionally left blank)*