

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BPR DANA CENTRAL MULIA

Dennis Chang¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email: pb170910005@upbatam.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the influence of work discipline and incentive variables on employee performance at PT BPR Dana Central Mulia. The research method used is quantitative approach, data analysis using SPSS version 25 software program. Collection techniques the data was conducted by distributing questionnaires to 112 respondents. The results showed partially good as well as simultaneously variables of work discipline and incentives affect the performance of employees of PT BPR Dana Central Mulia. The implication of the results of this study is that to improve performance employees of PT BPR Dana Central Mulia can be done by increasing discipline and better incentives.

Keywords : *Discipline, Incentives and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Perusahaan perbankan ialah organisasi yang memiliki suatu lembaga keuangan yang pada umumnya perbankan terdiri untuk menerima simpanan berupa uang serta memberikan pinjaman dana dan juga mencetakkan promes atau yang disebut sebagai banknote kepada rakyat. Perbankan telah memegang peran penting bagi rakyat Indonesia serta Negara yang sedang membangun di segala sektor. Dari hal tersebut dapat diketahui dalam pasal 4 UU no. 10 tahun 1998 yang menyatakan bahwa peningkatan pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pemerataan serta stabilitas nasional yang menuju peningkatan kesejahteraan bagi rakyat merupakan tujuan dari perbankan Indonesia untuk membantu pelaksanaan dalam pembangunan nasional.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan di patuhi, karena disiplin kerja yang baik mampu meraih kinerja yang lebih baik. Disiplin kerja karyawan yang baik menunjukkan rasa yang bertanggung jawab pada tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab karyawan ini dapat mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan menaati aturan yang berlaku diperusahaan. Pelaksanaan aktivitas dalam suatu perusahaan oleh karyawan yang disertai peraturan pada perusahaan merupakan cara untuk mengukur disiplin kerja. pencapaian tujuan pada suatu perusahaan dapat dibantu dengan peraturan yang telah dipatuhi oleh karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola, 2017: 82) yang mengatakan bahwasannya peningkatan anggota organisasi dalam mematuhi ketentuan yang ada pada perusahaan bergantung pada kedisiplinan manajer.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai tahap perkembangan yang konstruktif bagi karyawan

yang memiliki kepentingan karena disiplin kerja mengacu pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah. Pernyataan ini didukung oleh (Afridola, 2017: 82) mengatakan bahwasannya kesediaan, kedisiplinan manusia dalam mentaati semua norma sosial serta peraturan yang berlaku.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) mangatakan kedisiplinan merupakan suatu kesediaan dan kesadaran manusia dalam menaati segala norma sosial dan kebijakan pada perusahaan yang diberlakukan. Displin kerja sebagai perilaku seseorang yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selain kedisiplinan kerja untuk meningkatkan keinsafan wajib membagikan bonus atau insentif kepada pekerja dikarenakan bonus bisa menimbulkan rasa semangat untuk bekerja. Pernyataan tersebut telah didukung oleh (Yuliyanti, Istiatin, & Aryati, 2017: 146) pembagian bonus pada karyawan dapat memengaruhi semangat dalam disiplin kerja yang besar kepada perusahaan dalam memotivasi para karyawan untuk berkontribusi lebih dalam pencapaian tujuan pada sebuah perusahaan. Dengan adanya pemberian insentif bisa menunjang perusahaan dalam peningkatan kinerja pada karyawan yang akan menjadi lebih baik.

Menurut (Meiditami & Sunuharyo, 2018: 181), insentif adalah pemberian uang atau bonus yang diterma selain gaji termaksud suatu apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dalam kerja dan kontribusi terhadap karyawan. Jika adanya program pembagian insentif pada karyawan maka perusahaan berharap karyawan dapat meningkatkan motivasi dalam mengerjakan

pekerjaannya dan dapat dikatakan bahwa pemberian insentif akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar bekerja lebih giat atau produktivitasnya bisa mencapai target yang sudah diterapkan.

Kinerja selalu diperkirakan sebagai pencapaian tugas atau target yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dari pemikiran kegiatan yang diperlukan oleh karyawan dikarenakan kinerja pegawai memiliki kewajiban yang harus diselesaikan dalam melakukan pekerjaan yang dilaksanakan sebuah perusahaan (Yuliyanti *et al.*, 2017: 148).

PT BPR Dana Central Mulia yang memiliki suatu lembaga keuangan bank berharap mempunyai kinerja yang berorientasi kepada pencapaian tujuan industri perbankan yang berfokus pada penghimpunan dana dari masyarakat yang berbentuk simpanan uang atau deposito dan menyalurkan dana kepada masyarakat dengan beberapa fasilitas kredit bersifat kredit rumah, usaha dan konsumtif.

Permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja yang sering terjadi pada PT BPR Dana Central Mulia yaitu keterlambatan absensi yang mencerminkan sikap/kinerja yang buruk sehingga kedisiplinan kerja perusahaan sangat buruk. Karena setiap pagi akan mengadakan meeting terlebih dahulu sebelum melakukan kegiatan kerja, keterlambatan meeting akan menjadi peran buruk kepada semua karyawan yang menjadi suatu kebiasaan, apabila perusahaan tidak memiliki sanksi atas keterlambatan absensi maka kedisiplinan karyawan akan semakin menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia yaitu kurangnya gaji dan insentif atau biasa dikatakan sebagai tunjangan bagi karyawan yang diterima jumlahnya kurang memuaskan akan membuat karyawan kurang semangat melakukan suatu pekerjaan karena mereka merasa kurang dihargai dengan baik oleh perusahaan, maka dalam hal ini suatu perusahaan tidak menuntun kemungkinan akan kehilangan loyalitas dan motivasi seorang pekerja.

Permasalahan dari standar pencapaian insentif yang di tetapkan oleh manajemen PT BPR Dana Central Mulia masih kurang diperhatikan dengan pencapaian target selama 3 bulan berturut-turut agar bisa memperoleh insentif dengan persentase yang sangat rendah, yang pada umumnya setiap pencapaian langsung mendapatkan hasilnya setiap bulan menjadi sulit, sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang di harapkan oleh perusahaan tidak mencapai secara maksimal. Dengan kesimpulan kinerja karyawan PT BPR Dana Central Mulia semakin menurun.

KAJIAN TEORI

2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Afridola, 2017: 82) definisi disiplin kerja terdapat suatu perilaku atau sikap yang berusaha untuk melatih diri supaya meningkatkan dan membentuk sebuah pengetahuan yang

berprestasi sehingga para karyawan terdorong untuk mencoba bekerja sama kepada karyawan lain dengan tujuan agar dapat menaikkan performanya. Disiplin kerja juga merupakan suatu fungsi untuk meningkatkan sumber daya manusia sehingga karyawan patuh terhadap aturan perusahaan baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal (Haqiqi, 2019: 351).

Menurut (Yuliyanti *et al.*, 2017: 150) didalam perusahaan terdapat beberapa organisasi yang berupa jenis-jenis dalam disiplin kerja, diantaranya:

1. Disiplin kerja preventif merupakan suatu upaya yang digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat memenuhi standar dan mentaati aturan –aturan untuk menghindari terjadinya penipuan, tujuannya supaya mendorong disiplin yang bukan hanya karena paksaan tetapi juga disiplin yang datang dari diri sendiri.
2. Disiplin korektif ialah upaya untuk mengurus pelanggaran peraturan dan mencegah pelanggaran lebih dalam.
3. Disiplin progresif ialah menunjukkan ketentuan dengan memberikan hukuman yang berat karena mengulangi kesalahan tersebut. Hal ini bertujuan guna memberikan peluang bagi karyawan untuk menerima hukuman yang lebih serius.

Terdapat beberapa indikator dari (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) adalah :

1. Tujuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.2. Pengertian Insentif

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) insentif adalah penambahan jasa yang dibalas untuk karyawan yang mempunyai prestasi yang lebih tinggi. Oleh sebab itu, insentif bisa disimpulkan sebagai alat pendukung untuk keadilan dalam membagi kompensasi serta dipergunakan untuk mendorong kemampuan karyawan. Insentif juga merupakan suatu penghormatan untuk meningkatkan motivasi yang diberikan pada pihak pemimpin organisasi kepada karyawan dalam bentuk uang sehingga karyawan bekerja keras untuk memperoleh tujuan organisasi perusahaan (Manik & Syafrina, 2018: 12) .

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi insentif, yaitu (Rangkuti, *et al.*, 2019: 110) :

1. Sasaran yang tidak berubah beserta tegas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi yang bersifat nyata atau realistis yang bertujuan tercapai.
3. Pengetahuan dengan terciptanya nilai jika memperoleh sasaran tersebut.
4. Suatu ide berhubungan dengan prestasi yang diinginkan oleh perusahaan.

5. Metode umpan balik untuk menjaga hubungan yang tidak diinginkan.
6. Persetujuan tentang hal menentukan insentif dan menghitung bila insentifnya akan dibayarkan.

Menurut (Ayu & Sinaulan, 2018: 374) indikator yang mempengaruhi proses pemberian insentif dalam perusahaan antara lain:

1. Kinerja
Kinerja yang menghasilkan kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan.
2. Lama Kerja
Lamanya masa kerja seorang karyawan dilihat dari jabatan yang bersangkutan maupun melalui organisasi secara keseluruhan.
3. Senioritas
Karyawan senior yang menunjukkan loyalitas tinggi kepada karyawan terkait dengan organisasi ditempat mereka bekerja, sehingga semakin seniornya seseorang maka akan semakin tinggi loyalitas dan semakin aman organisasi.
4. Kebutuhan
Kebutuhan insentif yang diberikan sebagaimana mestinya jika bisa dipakai untuk memuaskan sebagian kebutuhan pokok, tidak kekurangan akan tetapi juga tidak kelebihan.
5. Keadilan dan Kelayakan
Perusahaan harus memberikan insentif bagi karyawan sebagai pengorbanan kerja yang telah dibuat oleh karyawan ini.
6. Evaluasi Jabatan
Penilaian jabatan seorang karyawan juga bisa menjadi salah satu petunjuk penting pada pemberian insentif.

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Cendana, 2018: 3) kinerja karyawan diterjemahkan dari bahasa Inggris yaitu *employee performance* yang berdefinisi dari kemajuan seseorang secara keseluruhan semasa kurun waktu yang sudah ditentukan selama melakukan pekerjaan dipertimbang oleh berbagai hal, misalnya standar keberhasilan kerja, sasaran dan standard yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah dijanjikan secara kebersamaan. Kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai selama satu periode dengan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi tersebut dengan kapasitas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas (I. M. Ginting *et al.*, 2019: 37). Untuk mengetahui penilaian kinerja karyawan melalui hasil pekerjaan yang diharapkan lebih optimal dengan penilaian kinerja yang meliputi (Wasiman, 2020: 6330) :

1. Kerjasama
Kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan partisipasi dengan rekan lainnya. Hal tersebut sungguh berguna untuk penilaian kinerja karyawan secara efektif.
2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai suatu faktor yang harus diketahui dalam kinerja karyawan karena dapat mengetahui tenaga kerja yang berbakat untuk memimpin serta memotivasi bawahannya agar bekerja lebih giat.

3. Kualitas kerja
Kualitas kerja ini menjadi salah satu faktor yang dapat mengetahui seorang karyawan bisa mencapai standar kualitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan kepadanya.
 4. Kemampuan teknis
Apakah karyawan mempunyai kemampuan teknis mengenai pekerjaan yang menjadi tugasnya, dikarenakan hal tersebut pun terkait tentang kualitas pekerjaan dan kecekatan karyawan dalam membereskan pekerjaannya.
 5. Inisiatif
Apakah karyawan mampu membuat perencanaan pekerjaan tanpa diberikan tugas kerja kepadanya. Hal ini akan memengaruhi inisiatif karyawan dalam membereskan pekerjaannya.
 6. Semangat
Apakah karyawan semangat untuk meningkatkan atau melampaui prestasi pekerja lainnya. Hal tersebut mempengaruhi semangat untuk berkembang.
 7. Durabilitas atau kehandalan
Apakah karyawan mampu menepatkan waktu dan jadwal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan sangat mempengaruhi durabilitas atau kehandalan karyawan untuk ketepatan waktu.
 8. Kuantitas pekerjaan
Kuantitas pekerjaan ini memiliki beberapa hasil yang diperoleh dengan maksud beberapa aktivitas yang dibereskan. Hal tersebut mempengaruhi kuantitas pekerjaan karyawan dengan jumlah yang semaksimalnya.
- Menurut (Rangkuti *et al.*, 2019: 112) memiliki tujuh macam indikator-indikator kinerja karyawan berdasarkan berikut :
1. Tujuan
Merupakan situasi berbeda yang ingin dicapai oleh seseorang atau organisasi.
 2. Standar
Merupakan sesuatu penilaian dengan tuntutan untuk mencapai standar yang diinginkan.
 3. Umpan balik
Merupakan sesuatu laporan, baik dari kuantitas atau kualitas dalam memperoleh tujuan yang di defenisikan oleh standar.
 4. Alat atau sarana
Merupakan sumber daya yang bisa digunakan untuk meraih keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan.
 5. Kompetensi
Merupakan kapasitas seseorang untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepada pimpinan secara benar.
 6. Motif
Merupakan sarana atau alasan untuk mendorong seseorang menjalankan sesuatu.
 7. Peluang

Merupakan pekerjaan yang perlu memiliki kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan pembahasan dan menjelaskan penelitian terlebih dahulu yang ditemukan dan diangkat jadi pedoman untuk penelitian ini, sebagai berikut:

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuliyanti *et al.*, 2017) dengan judul pengaruh pemberian insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta, teknik pengutipan sampel yang digunakan yaitu metode random sampling dengan menggunakan metode konvensional. Metode analisis data yang digunakan meliputi : instrument uji (validitas dan reliabilitas), pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda, uji-t, f dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh pemberian insentif dan kompetensi secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan PG. Madukismo Yogyakarta.

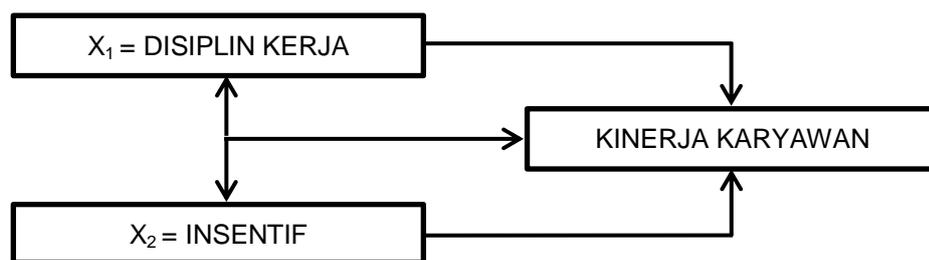
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rangkuti *et al.*, 2019) dengan judul pengaruh insentif dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Sinar Graha Indonesia. Teknik pengujian data menggunakan stratified sampling & metode analisis yang dipakai yaitu regresi linier berganda dan hasil yang diperoleh koefisien determinasi pengujian stimulant (F-Test) dan parsial (t-Test). Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif dan komunikasi secara simultan dan parsial berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Wasiman, 2020) untuk mengetahui Effect Of Organizational Culture, Rewards, Competence, and Organizational Citizenship Behavior. Responden

yang digunakan dalam penelitian tersebut merupakan karyawan hotel bintang empat di Kota Batam dengan jumlah sebanyak 221 responden. Metode analisis data yang dipakai ialah analisis data linier berganda dan dengan menggunakan program Amos SEM. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin baik budaya organisasi, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, semakin baik sistem penghargaan semakin kuat komitmen organisasi karyawan, semakin baik Komitmen organisasi, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, pengaruh Perilaku organisasi kewarganegaraan terhadap komitmen organisasi, semakin baik perilaku Perilaku organisasi kewarganegaraan karyawan, semakin kuat komitmen organisasi karyawan, Perilaku organisasi kewarganegaraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik perilaku karyawan Perilaku organisasi kewarganegaraan, semakin tinggi kinerja dan organisasi.

2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran diperlukan untuk mengidentifikasi masalah, landasan teori, dan menguji hipotesis untuk penelitian. Dalam hal tersebut kerangka pemikiran harus diketahui pada premis atau pernyataan yang telah benar dan berguna dalam upaya deduksi yang biasanya *non empirical* untuk sampai pada kesimpulan mengenai terkaitan antara variabel-variabel penelitian. Kerangka berpikir juga harus dilengkapi oleh bagian atau alur pemikiran yang memperlihatkan kaitan antara variabel penelitian dan skema kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber : Data Penelitian, 2020)

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam penelitian untuk pengungkapan atau penjarangan informasi kuantitatif dari setiap responden sesuai dengan lingkup penelitian (Sujarweni, 2015: 97). Penelitian populasi ini terdapat 112 populasi dari pengambilan Teknik sampel dengan penelitian ini peneliti gunakan teknik penarikan sampling jenuh. Teknik pengumpulan ini melalui data primer yang terdapat dari responden para pengisi kuesioner sedangkan data sekunder yang terdapat dari data

yang telah ada dan dikumpul oleh sisi lain. Jika ingin mengetahui hasil data analisis yang digunakan seperti analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda, dan nantinya akan diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Lokasi dalam objek penelitian tersebut pada PT BPR Dana Central Mulia yang beralamat di Komplek Ruko Taman Kota Baloi Blok E No. 8-9, Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0.535	0.1857	Valid
X1.2	0.636	0.1857	Valid
X1.3	0.629	0.1857	Valid
X1.4	0.647	0.1857	Valid
X1.5	0.540	0.1857	Valid
X1.6	0.664	0.1857	Valid
X1.7	0.613	0.1857	Valid
X1.8	0.729	0.1857	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0.662	0.1857	Valid
X2.2	0.696	0.1857	Valid
X2.3	0.530	0.1857	Valid
X2.4	0.650	0.1857	Valid
X2.5	0.547	0.1857	Valid
X2.6	0.692	0.1857	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0.573	0.1857	Valid
Y.2	0.624	0.1857	Valid
Y.3	0.622	0.1857	Valid
Y.4	0.670	0.1857	Valid
Y.5	0.602	0.1857	Valid
Y.6	0.615	0.1857	Valid
Y.7	0.677	0.1857	Valid

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Pada setiap tabel diatas dapat dilihat dari keterangan nilai r hitung dari X1.1 sampai Y.7 rata-rata nilai r hitung tersebut lebih tinggi dibanding nilai r tabel (0.1857), maka dapat

menyatakan seluruh variabel disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart	Keterangan
Disiplin Kerja	0.776	0.6	Reliabel
Insentif	0.689	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.734	0.6	Reliabel

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Pada tabel ini dapat di lihat pada setiap variabel menghasilkan nilai Conbrach's Alpa yang lebih tinggi dari nilai standart 0.6%, maka hasil

pengujian reliabilitas telah reliabel, sehingga dapat dinyatakan semua variabel telah reliable.

4.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 5. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99201907
Most Extreme Differences	Absolute	.030
	Positive	.030
	Negative	-.030
Test Statistic		.030
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Hasil tabel ini dapat diketahui berkaitan dengan kurva pada nilai residual terstandarisasi mempunyai data normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar atau > 0.05, asymp. Sig.

tersebut sebesar 0.200 yang telah melebihi Asymp. Sig. 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0.864	1.158	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Insentif	0.864	1.158	Tidak Terjadi Multikolinearitas

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan dari hasil pengujian multikolinearitas, dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel dalam model regresi tidak terjadi

multikolinearitas dikarenakan pada nilai VIF semua variabel tidak melebihi dari nilai 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0.1.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.961	1.465		2.704	.008
	Disiplin Kerja	-.013	.036	-.037	-.361	.719
	Insentif	.045	.054	-.085	-.831	.408

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dikatakan disiplin kerja dan insentif tidak mengalami gejala heteroskedastisitas dengan hasil nilai

probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar atau > 0,05 dari nilai *alpha*.

4.3. Hasil Uji Pengaruh

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.957	2.455		2.834	.005
	Disiplin Kerja	.160	.060	.200	2.646	.009
	Insentif	.699	.091	.581	7.698	.000

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Pada tabel 8 yang diatas, persamaan regresi linear berganda yang dapat di uji dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = 6.957 + 0.160 X_1 + 0,699 X_2$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat menyimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Konstanta menunjukkan nilai 6.957, artinya nilai kinerja karyawan adalah sebesar 6.957.
2. Koefisien disiplin kerja menunjukkan pada nilai 0.160 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau

tidak dilakukan perubahan dan variabel disiplin kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0.160 atau 16.% pada kinerja karyawan.

3. Koefisien insentif menunjukkan nilai 0.699 yang artinya apabila variabel independen yang lain memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel disiplin kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.699 atau 69.9% pada kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Determinasi (R2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.453	3.019

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Pada tabel ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif tersebut dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dalam

bentuk model regresi yang memiliki nilai sebesar 46.3% sedangkan sisanya sebesar 53.7% yang telah di pengaruhi oleh faktor lain.

4.4. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji Signifikasi Parameter Individual

	Model	Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	6.957	2.455		2.834	.005
	Disiplin Kerja	.160	.060	.200	2.646	.009
	Insentif	.699	.091	.581	7.698	.000

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Hasil tabel ini menyimpulkan bahwa Uji T bisa mengetahui nilai t-hitung variabel disiplin kerja $2.646 > 1.98177$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0.009 < 0,050$. Maka berdasarkan kesimpulan tersebut terdapat variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel

kinerja karyawan dan dapat diketahui nilai t-hitung variabel insentif $7.698 > 1.98177$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0.000 < 0.050$ Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8587.737	2	428.868	47.043	.000 ^p
	Residual	993.692	109	9.116		
	Total	1851.429	111			

(Sumber : Data Penelitian, 2020)

Hasil uji pada tabel ini dapat di lihat bahwa uji f terdapat nilai F-hitung sebesar $47.043 >$ dari nilai F-tabel yaitu 2.69 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis dari ketiga variabel tersebut dapat dikatakan diterima karena telah mendukung data dan sesuai oleh harapan peneliti.

4.5. Pembahasan

1. Dari hasil pengujian uji-t ini terdapat nilai t-hitung $2.646 > 1.98177$ dan nilai signifikannya $0.009 < 0.005$ menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Kemudian hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X_1) terdapat nilai koefisien 0.160. Maka secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Dari hasil pengujian uji-t ini terdapat nilai t-hitung $7.698 > 1.98177$ dan nilai signifikannya $0.000 < 0.005$ menyimpulkan bahwa insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Kemudian hasil pengujian terhadap variabel insentif (X_2) terdapat nilai koefisien 0.699. Maka secara statistik pengujian ini membuktikan bahwa insentif (X_2) secara

signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Dari hasil pengujian uji-f ini terdapat nilai f-hitung $47.043 > 2.69$ dan nilai signifikannya $0.000 < 0.005$ menyimpulkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Kemudian hasil pengujian terhadap variabel disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) memperoleh nilai R Square sebesar 0.463 atau 46.3%. Maka pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja dan insentif secara signifikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridola, S. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR SATPOL PP BATAM*. 80–87.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373–383.

- Cendana, D. M. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT . Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Vol. 7 No.(ISSN:2301-5268 E-ISSN: 2527-9483), 1–8.*
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). PENGARUH DISIPLIN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA). *Kualitas, Pengaruh Iklan, Pesan Samsung, Smartphone Niat, Terhadap Dengan, Beli Merek, Citra Variabel, Sebagai*, 5(1), 35–44.
- Haqiqi, F. (2019). *Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai universitas karimun.* 2(September), 349–356.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Daya Saing*, 4(1), 10–16.
- Meiditami, R., & Sunuharyo, bambang swasto. (2018). PENGARUH INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 179–185.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). *PENGARUH INSENTIF DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SINAR GRAHA INDONESIA.* 8(1), 108–120.
- Sujarweni, V. W. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI.* Yogyakarta: PUSTAKAPBARUPRESS.
- Wasiman. (2020). Effect of organizational culture, rewards, competence, and organizational citizenship behavior. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2).
- Yuliyanti, Y., Istiatin, & Aryati, I. (2017). PENGARUH INSENTIF, DISIPLIN KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING PT. PELITA TOMANGMAS KARANGANYAR. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 145–157. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>