

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DIAMAS STAR DI JATAKE, TANGERANG

Adela Indi Gulistiani¹, Sigit Purnomo²

Email : ¹adelaindi05@gmail.com

^{1,2}Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang. Metodologi penelitian menggunakan metode Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Diamas Star di Jatake, Tangerang sebanyak 276 orang, adapun dengan rumus slovin diperoleh sampel sebanyak 73 orang responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 43.429 + 0.012X_1$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0.715. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0%, serta nilai thitung $6,731 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.187 + 0.819X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,715. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, serta nilai thitung $7,328 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Jatake, Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 14,902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,716. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3%, serta nilai Fhitung $38,015 > F_{tabel} 3,98$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and incentives on employee performance at PT. Diamas Star in Jatake, Tangerang. The research methodology uses the Associative method. The population in this study were all employees of PT. Diamas Star in Jatake, Tangerang as many as 276 people, as for the slovin formula obtained a sample of 73 respondents. The data analysis method used simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The results showed that: There is a positive and significant effect of work discipline on employee performance at PT Diamas Star in Jatake, Tangerang, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 43.429 + 0.012X_1$, the correlation coefficient value is 0.715. The value of the coefficient of determination is 48.0%, and the value of tcount is $6.731 > t_{table} 1.994$ with a significant $0.000 < 0.05$. There is a positive and significant effect of incentives on employee performance at PT Diamas Star in Jatake, Tangerang, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 14,187 + 0.819X_2$. The correlation coefficient value is 0.715. The value of the coefficient of determination is 52.3%, and the value of tcount $7,328 > t_{table} 1,994$ with a significance of $0.000 < 0.05$. Simultaneously there is a positive and significant effect of work discipline and incentives on employee performance at PT Diamas Star in Jatake, Tangerang, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 14,902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$. The correlation coefficient value is 0.716. The value of the coefficient of determination is 61.3%, and the value of Fcount $38.015 > F_{table} 3.98$ with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Incentives, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi baik kecil maupun besar tidak dapat dipisahkan dari peran sumber daya manusia. Tanpa sumber daya manusia maka organisasi tidak akan tumbuh dan berkembang. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan dari level bawah sampai manajemen puncak (*Top Management*).

PT Diamas Star adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur glass, dengan membuat produk sebagai berikut gelas minum kaca, toples kaca, lampu. Banyak karyawan PT Diamas Star pada Tahun 2021 yang telah mencapai 276 orang. Namun dengan banyaknya karyawan Cafeteria yang adatersebut, belum dapat menjadi jaminan bahwa PT Diamas Star akan menjadi lebih baik dan lebih maju, apabila hal ini tidak ditingkatkan dengan kinerja dan disiplin para karyawan PT Diamas Star. Jadi, jika PT Diamas Star ini jika ingin maju dan berkembang, maka karyawan dituntut untuk taat peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, disiplin waktu, dan rajin.

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Melalui disiplin kerja akan timbul kesadaran dan kesediaan karyawan PT Diamas Star untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Sedangkan disiplin disini adalah persepsi karyawan terhadap sikap pribadi karyawan dalam hal ketertiban dan keteraturan diri yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja di PT Diamas Star tanpa

ada pelanggaran- pelanggaran yang merugikan dirinya, orang lain, atau lingkungan. Dengan demikian disiplin yang diterapkan di organisasi pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri karyawan dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan oleh PT Diamas Star. Berdasarkan ini penulis lampirkan data disiplin kerja.

Berdasarkan kode etik diatas menunjukkan bahwa pada tahun 2019, masih ada 26,45% atau 73 orang dari 276 karyawan yang melanggar, pada tahun 2020 meningkat menjadi 34,91% atau 96 orang dari 276 karyawan yang melanggar, dan pada tahun 2021 lebih meningkat menjadi 38,04% atau 105 orang dari 276 karyawan, sehingga menunjukkan adanya kedisiplinan yang rendah, dimana setiap tahunnya selalu ada karyawan yang melanggar kode etik diatas tersebut, maka kinerja karyawan sudah harus diperhatikan dan dievaluasi karena kedisiplinan karyawan berdampak pada oprasional PT Diamas Star. Untuk mencari karyawan baru lumayan sulit, karena kandidat harus dilihat dari kemampuan dan pengalaman yang memadai.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh pada pencapaian tujuan sebuah perusahaan.

Selain itu kunci penentu keberhasilan perusahaan memiliki SDM yang baik. Setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga jika kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan di PT Diamas Star,

maka perlu adanya motivasi agar karyawan bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain : gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pengarahannya dan perintah yang wajar, organisasi dan tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif. Menurut Hasibuan (2016:117) mengemukakan bahwa, "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi". Berdasarkan ini penulis lampirkan data insentif.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dianalisis bahwa di tahun 2019 karyawan yang memperoleh insentif hanya 112 orang atau 40,57% dari 100%, pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh insentif hanya 135 orang atau 48,91% dari 100%, dan pada tahun 2021 karyawan yang memperoleh insentif hanya 101 orang atau 36,59% dari 100%. Didalam kategori tinggi hanya 48,91% hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya insentif yang diterima karyawan PT Diamas Star yang diduga karena rendahnya kinerja karyawan. Penentu jumlah insentif dan pembagian insentif kepada karyawan sepenuhnya ditentukan oleh pihak manajemen PT DiamasStar.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala likert (Sugiyono, 2017:13). Lebih lanjut menurut Sugiyono (2017:18) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan dengan metode Asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:44) metode asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua

variabel lebih.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:267), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasikan pada variabel yang telah dilakukan. Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:267) yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada penafsiran kalau suatu instrument lumayan dipercaya untuk digunakan sebagai perlengkapan pengumpul informasi sebab instrument tersebut telah baik. Instrumen yang baik tidak hendak bersifat tendensius memusatkan responden untuk memilih jawaban tertentu. (Sugiyono, 2015) berpendapat instrumen yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu, sebelum dibuat analisis korelasi dan regrasi, hal tersebut untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regrasi yang digunakan, maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017:239), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik. Pengujian visual uji normalitas dengan

metode grafik normal *Probability Plots* berikut:

Uji Multikolinearita

Menurut Ghozali (2016:82), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:83), tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap untuk mendiktesikannya atau dengan cara melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (*zpred*) dengan residual (*Sresid*). Dasar pengujian analisis uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Uji Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2017:270) mengemukakan bahwa analisis regresi digunakan oleh peneliti bila ingin mengetahui bagaimana variabel dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independen atau predictor secara individual. Adapun persamaan regresinya

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:277), regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen*, bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor

Hasil Penelitian

Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Perempuan | 32 | 43,8 | 43,8 | 43,8 |

prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara korelasi kedua variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Karena variabel yang diteliti adalah data interval maka teknik statistik yang digunakan adalah *Pearson Correlation Product Moment* (Sugiyono, 2017:216).

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:84), Pengujian hipotesis secara parsial, dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun cara pengambilan keputusan berdasarkan signifikasinya adalah sebagai berikut:

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:84), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

3. HASIL PENELITIAN

| | | | | | |
|--|-----------|----|-------|-------|-------|
| | Laki-Laki | 41 | 56,2 | 56,2 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.1, maka dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (43,8%), sedangkan responden laki-laki sebanyak 41 orang (56,2%). Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan pria lebih

banyak dari wanita dimana hal ini sesuai dengan kebijakan PT Diamas Star yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memang lebih membutuhkan karyawan pria dibandingkan perempuan.

Usia Responden

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Usia

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 25 Tahun | 33 | 45,2 | 45,2 | 45,2 |
| | 25 - 30 Tahun | 24 | 32,8 | 32,8 | 78 |
| | 31 - 40 Tahun | 11 | 15,1 | 15,1 | 93,1 |
| | > 41 Tahun | 5 | 6,9 | 6,9 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan usia responden pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa, responden berusia < 25 tahun sebanyak 33 orang (45,2%), responden yang berusia antara 25 - 30 tahun sebanyak 24 orang (32,8%), responden yang berusia antara 31 - 40 tahun sebanyak 11 orang (15,1%), sedangkan responden yang berusia > 41 tahun sebanyak 5 orang (6,9%). Berdasarkan hasil tersebut \

mayoritas karyawan PT Diamas Star adalah berusia < 25 tahun atau sebesar 45,2%. Hal ini dikarenakan dengan usia yang masih muda tersebut adalah usia yang produktif bagi karyawan dalam memaksimalkan kinerjanya, dan pada usia ini biasanya karyawan akan lebih memaksimalkan pekerjaan untuk dapat terus meningkatkan karirnya dalam organisasi.

Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMA/SMK | 48 | 65,8 | 65,8 | 65,8 |
| | D3 | 8 | 11,0 | 11,0 | 76,8 |
| | S1 | 17 | 23,2 | 23,2 | 100,0 |
| | S2 | 0 | 0 | 0 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 48 responden atau 65,8%, responden yang berpendidikan D3 sebanyak 8 responden atau 11%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 17 responden atau 23,2%, dan S2 sebanyak 0

responden atau 0%. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang paling banyak adalah lulusan SMA/SMK dimana tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK sudah dianggap cukup menempati posisi tertentu di PT Diamas Star.

Lama Kerja Responden

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | < 1 Tahun | 14 | 19,2 | 19,2 | 19,2 |
| | 1 -2 Tahun | 22 | 30,1 | 30,1 | 49,3 |
| | 3 - 4 Tahun | 29 | 39,7 | 39,7 | 89,0 |
| | > 5 Tahun | 8 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| | Total | 73 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui responden yang bekerja < 1 tahun sebanyak 14 orang (19,2%), responden yang bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 22 orang (30,1%), responden yang bekerja selama 3-4 tahun sebanyak 29 orang (39,7%), dan responden yang bekerja > 5 tahun sebanyak 8 orang (11,0%). Dari data tersebut terlihat

bahwa lama bekerja karyawan mayoritas 3-4 tahun atau 39,7%, hal ini disebabkan karena karyawan merasa nyaman untuk tetap berada di perusahaan masa kerja para responden tersebut dihitung mulai sejak awal masuk PT Diamas Star sampai sekarang dan menjadi karyawan.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner sebanyak 73 orang responden. Maka penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pertanyaan secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan akan diperoleh nilai rata-rata sangat baik hingga sangat tidak **Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji ini digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2017:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh

baik. Penentuan kelas atas pertanyaan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut :

- 1,00-1,79 = Sangat Tidak Baik
- 1,80-2,59 = Tidak Baik
- 2,60-3,39 = Cukup Baik
- 3,40-4,19 = Baik
- 4,20-5,00 = Sangat Baik

digunakan untuk mencari data valid dan reliabel.

peneliti. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar apakah valid atau tidak. Caranya dengan membandingkan

antara r hitung dengan r tabel dengan tingkat kesalahan (signifikan) 5%. Sedangkan nilai r tabel dalam penelitian ini dengan signifikansi 0,05, jumlah Sampel $n = 73$ dan jumlah variabel bebas = 2 maka untuk mengetahui nilai r tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Degree\ of\ freedom = n - 2$$

$$Degree\ of\ freedom = 73 - 2 = 71$$

$$\text{Jadi nilai r tabel adalah} = 0,230$$

(terlampir uji r)

- Bila nilai r hitung $>$ r tabel (0,230) maka item pertanyaan valid.
- Bila nilai r hitung $<$ r tabel (0,230) maka item pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach Alpha | Keputusan |
|----|----------------------|----------------|-----------|
| 1 | Disiplin Kerja (X1) | 0,603 | Reliabel |
| 2 | Insentif (X2) | 0,803 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Karyawan (Y) | 0,790 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel disiplin kerja, insentif dan kinerja karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas

terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel 4.6
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 73 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.88305759 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .100 |
| | Positive | .066 |
| | Negative | -.100 |
| Test Statistic | | .100 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .068 ^c |

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,068 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal

probability plot dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2016:106), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Deteksi tidak adanya Multikolinieritas dengan

melihat besaran nilai dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Menurut Ghozali (2016:106) kriteria terbebas dari

gejala multikolinieritas yaitu nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Multikolinieritas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 14.902 | 4.701 | | 3.170 | .002 | | |
| | Disiplin Kerja | -.019 | .086 | -.018 | -.219 | .828 | 1.000 | 1.000 |
| | Insentif | .820 | .096 | .716 | 8.572 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja

Uji Heteroskedastisitas

dan Insentif sebesar $1 > 0,10$ dan nilai VIF variabel Disiplin Kerja dan Insentif sebesar $1 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Insentif tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 4.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 0.861 | 3.236 | | 0.266 | 0.791 |
| | Disiplin Kerja | 0.038 | 0.059 | 0.077 | 0.647 | 0.520 |
| | Insentif | -.007 | 0.066 | -.013 | -.113 | 0.911 |

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut nampak bahwa semua variabel bebas menunjukkan hasil yang tidak signifikan, karena nilai signifikan lebih

Uji Regresi Linier

Tabel 4.8

Regresi Linier Sederhana Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 43.429 | 4.719 | | 9.203 | 0.000 |
| | Disiplin Kerja | 0.012 | 0.122 | 0.012 | 0.100 | 0.920 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 43.429 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat

Disiplin kerja (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 43.429. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,012 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang

searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,012 satuan.

Uji Regresi Linier Sederhana Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9 Regresi Linier Sederhana Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.187 | 3.352 | | 4.233 | .000 |
| | Insentif | 0.819 | 0.095 | 0.715 | 8.629 | .000 |

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 14.187 + 0.819X_2$$

Dimana X_2 = Insentif

Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$ akan diperoleh $Y = 14.187$

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14.187 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Insentif (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 14.187. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.819 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.819 satuan

Uji Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10

Regresi Linier Berganda Disiplin Kerja (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14.902 | 4.701 | | 3.170 | 0.002 |
| | Disiplin Kerja | 0.019 | 0.086 | 0.018 | 0.219 | 0.828 |
| | Insentif | 0.820 | 0.096 | 0.716 | 8.572 | 0.000 |

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 14.902 + 0.019X_1 + 0.820X_2$$

a. Konstanta sebesar 14.902 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan variabel Insentif, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 14.902.

b. Nilai regresi 0.019 X_1 (positif) artinya apabila

variabel Disiplin Kerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Insentif (X_2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.019.

c. Nilai regresi 0.820 X_2 (positif) artinya apabila variabel Insentif (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.820

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.11

Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|---------------------|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 - 0,599 | Sedang (cukup kuat) |
| 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2017:185)

Hasil pengujian koefisien korelasi variabel disiplin kerja dan variabel insentif terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.12

Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| | | Kinerja Karyawan | Disiplin Kerja |
|------------------|---------------------|------------------|----------------|
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1 | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 73 | 73 |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | .715** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 73 | 73 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0.715 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799

dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Korelasi Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13

Koefisien Korelasi Insentif (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

| | | Kinerja Karyawan | Insentif |
|------------------|---------------------|------------------|----------|
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | 1 | .715** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 73 | 73 |
| Insentif | Pearson Correlation | .715** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 73 | 73 |

Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel insentif sebesar 0,715 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan

tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan insentif terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Korelasi Disiplin Kerja (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.14

Koefisien Korelasi Disiplin Kerja (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .716 ^a | .512 | .498 | 2.92395 |

Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) sebesar 0,716, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara

variabel disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .693 ^a | 0,480 | 0,470 | 2,96558 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
 Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.23, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,480 yang artinya variabel Disiplin kerja (X1)

memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,0%, sedangkan sisanya sebesar 52,0% di sebabkanoleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .723 ^a | 0,523 | 0,513 | 2,84185 |

b. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,523 yang artinya variabel Insentif (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% di sebabkanoleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) Dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi Disiplin Kerja (X1) dan Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|
|-------|---|----------|-------------------|----------------------------|

| | | | | |
|---|-------------------|-------|-------|---------|
| 1 | ,783 ^a | 0,613 | 0,597 | 2,58595 |
|---|-------------------|-------|-------|---------|

c. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.25, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,613 yang artinya variabel disiplin kerja dan insentif secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Uji Hipotesis
Uji Hipotesis Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sebagai pembanding

untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dan membandingkan thitung dengan ttabel. Adapun ketentuan mencari nilai ttabel diperoleh dengan cara jumlah responden $n = 73 - 2 = 71$ dilihat dari distribusi nilai ttabel (terlampir tabel t) maka nilai ttabel 1,994. Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Berikut ini adalah hasil pengujian thitung dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS 26:

Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji Hipotesis Parsial disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji t Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15,395 | 4,096 | | 3,759 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,729 | ,108 | ,693 | 6,731 | ,000 |

- a. Dependent Variable: Kinerja Intention
 Sumber : Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut dapat diketahui bahwa nilai thitung $6,731 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak

dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star Indonesia di Kota Tangerang.

a. Uji Hipotesis Insentif Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji hipotesis parsial Insentif kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

t:

Tabel 4.18
Uji t Parsial Insentif (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 14,964 | 3,823 | | 3,915 | ,000 |
| | Insentif | ,792 | ,108 | ,723 | 7,328 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.27 tersebut dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} 7,328 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa Terdapat

pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

Uji Hipotesis Simultan

Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Untuk menentukan nilai F , maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$DF \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$DF \text{ (penyebut)} = n - k - 1$$

n = jumlah sampel penelitian

k = jumlah variabel bebas

1 = konstan

$$Degree \text{ of freedom (pembilang)} = 2 - 1 = 1$$

$$Degree \text{ of freedom (penyebut)} =$$

$$73 - 2 - 1 = 70$$

$$\text{Jadi nilai } F_{tabel} \text{ adalah} =$$

3,98 (terlampir uji F) Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- c. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.
- d. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya secara simultan variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19
Uji F hitung

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 508,429 | 2 | 254,215 | 38,015 | ,000 ^b |
| | Residual | 320,983 | 71 | 6,687 | | |
| | Total | 829,412 | 73 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.28 diperoleh nilai $F_{hitung} 38,015 > F_{tabel} 3,98$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin

kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, terlihat bahwa variabel-variabel independen secara parsial

dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain disiplin kerja dan insentif pada PT Diamas Star di Kota Tangerang akan meningkatkan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel-variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 43.429 + 0.012X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 43.429 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin kerja (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 43.429. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,012 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,012 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja sebesar 0,715 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai $R Square$ sebesar 0,480 yang artinya variabel Disiplin kerja (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 48,0%, sedangkan sisanya sebesar 52,0% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 6,731 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star Indonesia di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh (Lili Sularmi, Nurul Hikmah Apriyanti, 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi

dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk. Hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 32,7%. Uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,483 > 1,999)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Perintis Tbk.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.187 + 0.819X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 14.187 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Insentif (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 14.187. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.819 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.819 satuan. Nilai korelasi variabel insentif sebesar 0,715 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan insentif terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai $R Square$ sebesar 0,523 yang artinya variabel Insentif (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,3%, sedangkan sisanya sebesar 47,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{hitung} 7,328 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima menandakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan diteliti oleh (Nina Shabrina, 2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Puri Indah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Koefisien regresi

positif yang didapat sebesar 0.898 dengan kontribusi sebesar 89,8% dan nilai thitung 15.538 dengan signifikansi t sebesar 0.000. Model Regresi sederhana $Y = 4.717 + 0.898 x3$.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 14,902+0.019X1+0.820X2$, Konstanta sebesar 14.902 artinya jika variabel Disiplin Kerja dan variabel Insentif, bernilai nol atau tidak meningkat maka Kinerja Karyawan akan tetap bernilai sebesar 14.902. Nilai regresi 0.019X1 (positif) artinya apabila variabel Disiplin Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Insentif (X2) dalam keadaan tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.019 satuan. Nilai regresi 0.820X2 (positif) artinya apabila variabel Insentif (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X1) tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.820 satuan. Nilai korelasi variabel disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) sebesar 0,716, masuk pada interval 0,60 – 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan insentif (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *R Square* sebesar 0,613 yang artinya variabel disiplin kerja dan insentif secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Nilai Fhitung 38,015 > Ftabel 3,98 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Diamas Star di Kota Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 43.429+0.012X1$, Nilai koefisien korelasi sebesar 0.715. Nilai koefisien determinasi sebesar 48,0%, serta nilai thitung $6,731 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 14.187+0.819X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,784. Nilai koefisien determinasi sebesar 52,3%, serta nilai thitung $7,328 > t_{tabel} 1,994$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$.
- Secara simultan Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Diamas Star di Kota Tangerang hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 14,902+0.019X1+0.820X2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,825. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3%, serta nilai Fhitung $38,015 > F_{tabel} 3,98$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi kedua.
- [2] Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi. PT. Bumi Aksara dan ,2016.
- [3] Karyoto. Dasar-Dasar Manajemn - Teori, Definisi dan Konsepn. Yogyakarta:
- [4] Kurniawan, Sigid. Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung, 2016.
- [5] Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. "manajemen sumber daya manusia perusahaan." Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, oleh Anwar Prabu Mangkunegara. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- [6] Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara. 2016.
- [7] Sugiyon. Statistika Untuk Penelitian cetakan

- ke dua puluh enam. Bandung:Alfabeta, 2015.
- [8] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Cetakan kedua puluh dua. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [9] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta Bandung, 2014.
- [10] Sujarweni, V. Wiratna. Metode Penelitian Lengkap, Praktis, dan Mudah.
- [11] Sunyoto, Dadang. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama,
- [12] Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama Cetakan ke lima. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- [13] Sumbangsih, Nining dan Nelisa, Malta. 2013. Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Motivasi Kerja Pustakawan di Perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang.
- [14] Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Jatinagor. IPDN Press.