Jurnal Ekonomi, Volume 20 Nomor 3, Oktober 2018
Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea

Oleh :
1) Devi Komala Ayu
2) Jeffry H. Sinaulan
Email : jeffrysinaulan@yahoo.com

ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors for the running of the company. Human resources are not only a major factor in the implementation of corporate objectives but human resources are now considered an asset for the company. High employee performance can be influenced by incentives and work discipline.

This study aims to determine how much influence the incentives and work discipline have on the performance of employees at PT Bintang Satoe Doea. This research was conducted from January 2018 to May 2018. The research method used was quantitative methods, data collection techniques used were library studies and distributed questionnaires addressed to 28 Bintang Satoe Doea employees. Sample selection uses non-probability sampling method with saturated sample technique. Data analysis methods used are validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression, t test, f test and coefficient of determination.

The results showed that partially the incentives and work discipline had a positive and significant influence on employee performance. While simultaneously the variables of incentives and work discipline together affect the performance of employees at PT Bintang Satoe Doea by 62.1%, while the remaining 37.9% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Incentives, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus meningkatkan kinerja perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun faktanya tidak semua kayawan memiliki kinerja yang baik , masih ada karyawan yang memiliki kinerja yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian insentif jika tidak dilaksanakan secara tepat dan adil maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Selain insentif, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin adalah perilaku yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan. Di dalam perusahaan tanpa adanya disiplin dari karyawan maka semua kegiatan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat menghambat jalannya program yang sudah dibuat oleh perusahaan.

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Perumusan Masalah

Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea?
Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea?
Seberapa besar pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Satoe Doea?

BAHAN DAN METODE

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017:10) Manajemen sumber daya manusia yaitu "ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Insentif

Pengertian Insentif

Menurut **Hasibuan (2013:117)** menyatakan "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Jenis – Jenis Insentif

Menurut **Hasibuan (2013:201),** secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

a. Insentif *materil* atau *financial*
b. Insentif *non materil* atau *non financial*
c. Insentif sosial

Indikator Pemberian Insentif

Indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan dalam perusahaan, di antaranya:

a. Kinerja
b. Lama Kerja
c. Senioritas
d. Kebutuhan
e. Keadilan dan Kelayakan
f. Evaluasi Jabatan

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2013:193) menyatakan kedisiplinan adalah "kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku".

Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 2 (dua) macam bentuk, yaitu :

a. Disiplin Preventif
b. Disiplin Korektif

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

a. Tujuan dan kemampuan
b. Teladan pimpinan
c. Balas Jasa
d. Keadilan
e. Waskat (pengawasan melekat)
f. Sanksi hukuman
g. Ketegasan
h. Hubungan kemanusiaan

Kinerja

Pengertian Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) menyatakan "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson, et al. (2012:434) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu Variabel individual, terdiri dari:

a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik.
b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian.
c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin.

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

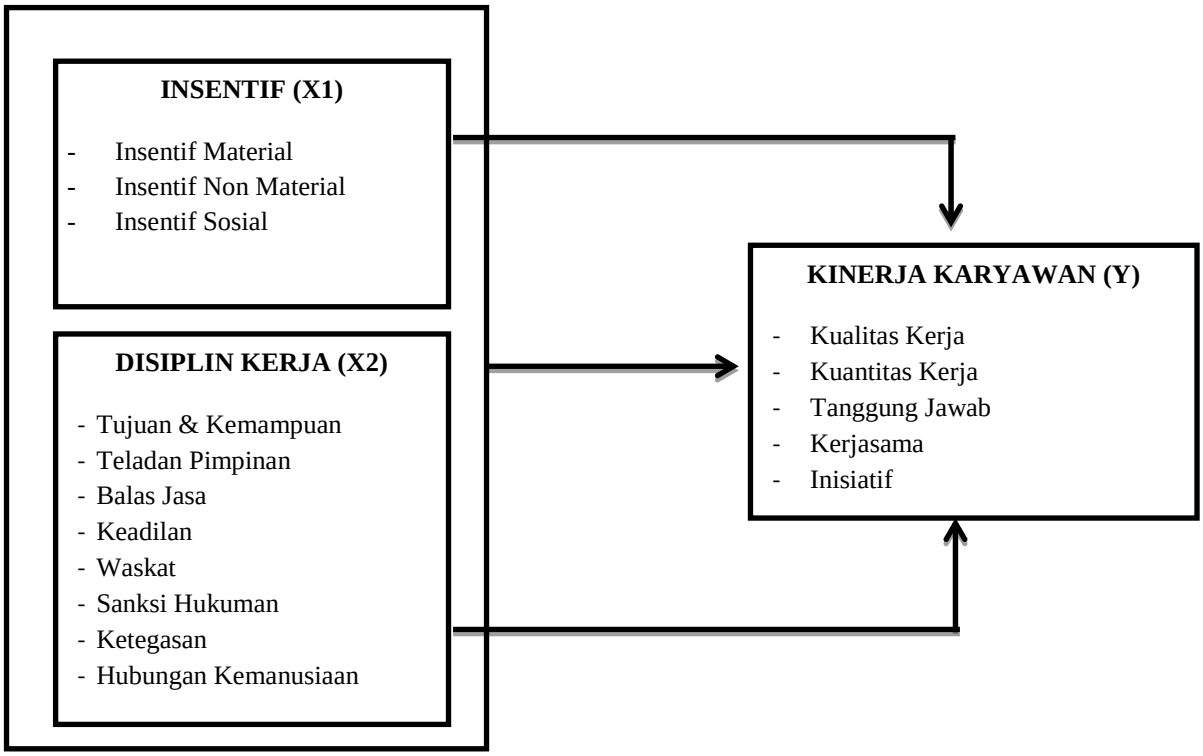
d. Variabel organisasional
e. Variabel psikologis

Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75), adalah sebagai berikut :

a. Kualitas kerja
b. Kuantitas kerja
c. Tanggung jawab
d. Kerjasama
e. Inisiatif

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea

Hipotesis Parsial

a. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea
b. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea

Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis mengadakan penelitian pada PT Bintang Satoe Doea yang berkedudukan di Jalan Baru LUK No.7 Bakti Jaya, Setu, Tangerang Selatan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini penulis lakukan dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Mei 2018

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bintang Satoe Doea berjumlah 28 orang.

2. Sampel

Dalam penelitian ini penetapan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling. Teknik nonprobability yang digunakan adalah sampling jenuh. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah 28 orang.

Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Kepustakaan
2. Pengumpulan Data Lapangan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dengan skala likert, maka variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable.

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Tabel 1. Skor Penilaian Kuesioner

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Kurang Setuju	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju	1	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sejarah Singkat Perusahaan

PT Bintang Satoe Doea merupakan suatu badan usaha perseroan terbatas yang bergerak dibidang jasa kontraktor. PT Bintang Satoe Doea sudah diakui dan terdaftar di asosiasi kontraktor konstruksi Indonesia yang memiliki Kantor Pusat di Jalan Baru Luk No. 7 Bakti Jaya, Setu, Tangerang Selatan dan telah memiliki tenaga ahli dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang baik sehingga perusahaan akan memberikan hasil terbaik yang sesuai dengan keinginan klien.

Bidang Usaha Perusahaan

Jasa kontraktor merupakan hal yang kegunaannya sangat penting untuk membangun infrastruktur kepada masyarakat. Hampir separuh penduduk telah merasakan manfaat dari jasa kontraktor baik dari individu, kelompok, instansi pemerintah dan lain-lain.

PT Bintang Satoe Doea mempunyai pengalaman dalam menjalankan bisnis dan usahanya dalam bidang kontraktor, antara lain: pekerjaan bangun dan renovasi rumah tinggal, apartemen, masjid, dan perkantoran. Selain pekerjaan renovasi, kami juga mengerjakan pekerjaan infrastruktur seperti pemasangan pagar duri jalan tol, pembuatan steel ribs, sliding from, alumunium, galian kabel untuk penerangan lampu jalan tol dan masih banyak lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT Bintang Satoe Doea yang berjumlah 28 orang. Dalam teknik pengumpulan data menggunakan sampling jenuh yang berarti semua populasi digunakan sebagai sampel yang populasinya kurang dari 30 orang. Penulis melakukan deskripsi karakteristik responden yang dapat diambil menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Dari uraian tersebut diatas maka dapat disajikan deskripsi karakteristik responden yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Perempuan	5	17.86
Laki – Laki	23	82.14
Total	28	100 %

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disimpulkan bahwa dari 28 karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini tingkat responden yang berjenis kelamin laki – laki lebih banyak yakni sebesar 23 orang. Hal ini

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Bintang Satoe Doea memiliki jenis kelamin laki-laki.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18 -29 tahun	8	28.58
30 – 39 tahun	13	46.42
40 – 55 tahun	7	25,00
Total	28	100 %

Karakteristik responden berdasarkan usia yang menunjukkan bahwa usia responden terbesar dalam penelitian ini adalah antara 30 -39 tahun yakni sebesar 13 orang, Sehingga dapat dikatakan bahwa rata – rata usia karyawan PT Bintang Satoe Doea adalah berusia produktif.

Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMK	6	21.43
D3	5	17.86
S1	13	46.43
S2	4	14.28
Total	28	100%

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan,, didominasi oleh responden yang perdidikan S1 yakni sebesar 13 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan karyawati pada PT Bintang Satoe Doea adalah mempunyai tingkat pendidikan Sarjana.

Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 – 2 tahun	8	28.57
3 – 4 tahun	12	42.86
5 – 6 tahun	8	28.57
Total	28	100

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan masa kerja responden dalam penelitian ini adalah 3 – 4 tahun yakni sebesar 12 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata – rata masa kerja karyawan dan karyawati PT Bintang Satoe Doea adalah antara 3 – 4 tahun.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada di bawah 0.05.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X_1	PX1	0,516	0,374	Valid
	PX2	0,413	0,374	Valid
	PX3	0,809	0,374	Valid
	PX4	0,880	0,374	Valid
	PX5	0,447	0,374	Valid
	PX6	0,755	0,374	Valid
	PX7	0,716	0,374	Valid
	PX8	0,843	0,374	Valid
	PX9	0,797	0,374	Valid
	PX10	0,897	0,374	Valid
X_2	PX1	0,611	0,374	Valid
	PX2	0,543	0,374	Valid
	PX3	0,828	0,374	Valid
	PX4	0,636	0,374	Valid
	PX5	0,856	0,374	Valid
	PX6	0,612	0,374	Valid
	PX7	0,627	0,374	Valid
	PX8	0,743	0,374	Valid
	PX9	0,612	0,374	Valid
	PX10	0,663	0,374	Valid
Y	PY1	0,410	0,374	Valid
	PY2	0,590	0,374	Valid
	PY3	0,886	0,374	Valid
	PY4	0,871	0,374	Valid
	PY5	0,903	0,374	Valid
	PY6	0,870	0,374	Valid
	PY7	0,866	0,374	Valid
	PY8	0,909	0,374	Valid
	PY9	0,886	0,374	Valid
	PY10	0,901	0,374	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas yakni hasil pengujian validitas menunjukan bahwa dari 28 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, nampak bahwa semua pertanyaan untuk variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan sudah valid atau sah karena memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.374.

Uji Reliabilitas

Butir kuesioner dikatakan reliabel jika cronbach's alpha > 0.6 dan dikatakan tidak realibel jika cronbach's alpha < 0.6.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Dari hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 7 di atas dapat diketahui bahawa butir – butir pertanyaan kuesioner untuk insentif adalah reliabel,

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

karena nilai cronbach's alpha sebesar 0.887 > 0.6

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Dari hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 8 di atas dapat diketahui bahawa butir – butir pertanyaan kuesioner untuk disiplin kerja adalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha sebesar 0.867 > 0.6

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.942	10

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Dari hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 9 di atas dapat diketahui bahawa butir – butir pertanyaan kuesioner untuk kinerja karyawan adalah reliabel, karena nilai cronbach's alpha sebesar 0.942 > 0.6

Metode yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah nilai residual yang diuji dengan Kolmogrov-Smirnov Test, dengan kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai Asymp.Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Normalitas

Tabel 10. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08745446
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.060
Kolmogorov-Smirnov Z		.488
Asymp. Sig. (2-tailed)		.971
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa variabel X1 , X2 dan Y memiliki nilai Asymp.Sig 0.971 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal karena Asymp.Sig > 0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea (Y).

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.048	8.916		-1.912	.067
	Insentif	.763	.216	.522	3.530	.002
	Disiplin	.632	.249	.376	2.544	.018
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

Y = -17,048 + 0,763X1 + 0,632X2 + e

Dari persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

a = -17.048 merupakan nilai konstanta, yang diartikan bahwa jika variabel insentif dan disiplin kerja diasumsikan konstan atau sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 17.048.

b_1X_1 = 0.763 hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.763.

b_2X_2 = 0.632 hasil ini menunjukkan bahwa apabila semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.632.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.559	.542	3.530

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tampilan output SPSS *model summary* yang disajikan diatas, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.559. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55.9%. Sedangkan sisanya sebesar 44.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X2 Terhadap Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689[a]	.475	.454	3.851

a. Predictors: (Constant), Disiplin

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tampilan output SPSS *model summary* yang disajikan diatas, nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.475. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47.5%. Sedangkan sisanya sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 14. Hasil Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap Y

Model Summary

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806[a]	.649	.621	3.209

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tampilan output SPSS *model summary* yang disajikan diatas, nilai *Adjusted* R^2 adalah 0,621. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel insentif dan variabel disiplin kerja secara bersama – sama dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37.9% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji T digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel insentif (X_1) dan variabel disipllin kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) secara terpisah atau parsial.

Tabel 15. Hasil Analisis Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-17.048	8.916		-1.912	.067
	Insentif	.763	.216	.522	3.530	.002
	Disiplin	.632	.249	.376	2.544	.018
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa :

1) Nilai t hitung untuk variabel insentif sebesar 3.530 > nilai t tabel 2.056 dan nilai signifikan sebesar 0.002 < 0.05, yang artinya insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 2.544 > nilai t tabel 2.056 dan nilai signifikan sebesar 0.018 < 0.05, yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama - sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 16. Hasil Analisis Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.733	2	238.367	23.154	.000[b]
	Residual	257.374	25	10.295		
	Total	734.107	27			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Insentif						

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS

Dari tabel diatas, diketahui nilai F_{hitung} sebesar 23,154 > nilai T_{tabel} sebesar 3.340 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0.05 maka dapat disimpulkan variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama–sama

Copyright @ 2018, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bintang Satoe Doea.

KESIMPULAN

Pengaruh insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dinyatakan positif dan signifikan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3.530 > nilai t tabel 2.056 dan nilai signifikan sebesar 0.002 < 0.05. Besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 55.9% sedangkan sisanya 44.1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial dinyatakan positif dan signifikan, hasil ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.544 > nilai t tabel 2.056 dan nilai signifikan sebesar 0.018 < 0.05. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar 47.5% sedangkan sisanya 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Besarnya pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 62.1%. Sedangkan sisanya 37.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,621 dan uji nilai F_{hitung} sebesar 23,154 > nilai T_{tabel} sebesar 3.340 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan insentif dan disiplin kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bintang Satoe Doea.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.

Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks, Jakarta, 2008.

Gibson, James L, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Erlangga, Jakarta, 2012.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2017.

Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Mulivariete*, Cetakan kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.

Moekijat, *Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju, Bandung, 2010.

Rivai, Verithzal, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011.

Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta 2010.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*, PT Refika Aditama, Bandung, 2011.

Siregar, Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta, 2013.

Sugiyono, *Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung, 2016.

Wilson, Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung, 2012.

Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wicana Media, Jakarta, 2012.