

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sumarsid¹,

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
Marsiddpk05@gmail.com

Atik Budi Paryanti²

ST Ilmu Komputer Cipta Karya Informatika
Atikbudiparyanti@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives and work discipline on employee performance at PT. Rotaryana Engineering both partially and simultaneously. This type of research used is research with a quantitative approach. The seals used were 40 employees. Data analysis used in this study include multiple correlation coefficient analysis, determination test, hypothesis testing with f test and t test.

Based on the hypothesis test with the t test obtained a significant value of giving incentives of (0,000 <0.05), and a significant value of Work Discipline of (0.001 <0, 05), so it can be concluded that: Incentives partially have a significant effect on improving employee performance at PT . Rotaryana Engineering, as well as the Work Discipline partially have a significant effect on improving employee performance at PT. Rotaryana Engineering. because the significant value of the provision of incentives of (0,000 <0.05,) is smaller than the significant value of the Work Discipline of (0.001 <0, 05), it can be concluded that partially the provision of incentives which is more influential on improving the Performance of Employees at PT. Rotaryana Engineering.

Based on the hypothesis test with the F test, it is found that the significant value of F is 0,000, meaning <5%, (0,000 <0.05). Thus Ho is rejected and Ha is accepted so it can be concluded that Work Incentives and Discipline simultaneously have a significant effect on improving employee performance at PT. Rotaryana Engineering.

The suggestions that the author can convey as input for the company include: The company should continue to provide incentives in the form of bonuses adjusted to the work of employees in a fair and transparent manner, and the Company is advised to better meet and pay attention to employee needs, the company must also provide facilities counseling for employees who lack enthusiasm in working, hold a consolidation meeting to avoid misinformation provided so as to increase employee morale and employee work discipline at PT. Rotaryana Engineering.

Keywords : Incentives, Work Discipline and Performance

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor penting dalam suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak utama jalannya seluruh organisasi. Sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan suatu perusahaan. Mengingat begitu penting peranannya bagi perusahaan maka Sumber Daya Manusia perlu di kelola secara baik.

Banyak perusahaan berupaya untuk mencari cara dan solusi agar sumber daya yang ada dapat memiliki semangat dan disiplin kerja, sehingga mendorong agar perusahaan memiliki kinerja tinggi. Salah satunya caranya adalah dengan memberi motivasi berupa pemberian insentif, sering melakukan komunikasi dua arah dan mencari solusi bagi pegawai untuk mengetahui permasalahan kedisiplinan yang terjadi selama ini.

II. LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia (sumber daya manusia).

Manajemen sumber daya manusia menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 2) menyatakan bahwa “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Selain itu terdapat pengertian lain, menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013: 6) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”.

Jadi manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia dengan menerapkan fungsi manajemen dalam aktifitas operasional untuk tujuan organisasi.

B. Pengertian Insentif

Menurut Veitzhall Rivai (2013:744) mengemukakan bahwa “pemberian insentif merupakan

imbalance langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan”.

Menurut Hasibuan Malayu S.P (2013:118) mengemukakan bahwa “pemberian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif yang merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif adalah merupakan hasil kerja seseorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sesuai dengan tanggung jawab sesuai organisasi.

a) Jenis Pemberian Insentif

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2013:201) ada tiga bentuk pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu insentif material atau financial, insentif non material atau non financial, dan insentif sosial.

1. Insentif Material atau Financial

Insentif material atau financial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif Non Material atau Non Financial

Insentif non material atau non financial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti Pendidikan, naik haji dan sebagainya

b) Indikator Insentif

Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel X1 mengenai insentif mengacu pada teori dari Malayu S.P. Hasibuan (2013:35) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Insentif

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Inse ntif (X ₁)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.	a. Kinerja b.Lama kerja c.Senioritas d.Kebutuhan e. Keadilan &kelayakan f. evaluasi jabatan	Skala Likert

Sumber : Malayu S.P. Hasibuan (2013:35)

C. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, apabila disiplin kerja tersebut menunjang maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya apabila disiplin kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Menurut Malayu SP, Hasibuan (2013:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku.

Edi Sutrisno (2013:88) mendefinisikan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas, penulis sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran untuk memenuhi dan melaksanakan semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang ditentukan oleh perusahaan, dengan maksud agar karyawan melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar serta menahan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan kerja.

a) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo yang dikutip dalam Edi Sutrisno (2013:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih parahnya.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihat setiap hari apapun yang di buat pimpinannya.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan Bersama. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin.

b) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Indikator penelitian dalam variabel X₂ mengenai disiplin kerja mengacu pada teori dari Malayu SP. Hasibuan (2012:194) sebagai berikut:

Tabel 2 Indikator Kepemimpinan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku	a. Tujuan kemampuan b. Tingkat kewaspadaan karyawan c. Ketaatan pada standar kerja d. Etika kerja	Skala Likert

Sumber : Malayu SP. Hasibuan (2012:194)

D. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu prestasi kerja yang di capai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja seseorang sangat tergantung pada kontribusinya di perusahaan, meliputi kemampuannya, keinginannya serta motivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kerja yang baik. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja (*performance*) merupakan perilaku organisasional yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa.

Menurut Veitzhal Rivai (2013:548-549) mengemukakan bawah “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Sedangkan menurut Moh. Pabunda Tika, (2008, p 121) mengemukakan: “Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas seseorang karyawan maupun organisasi secara keseluruhan yang mengacu pada pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil kerja sama antar individu dengan perusahaannya. Namun kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dari individu itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun dipengaruhi juga oleh dukungan dari lingkungan di sekitarnya.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

1. Menurut Sihotang A.(2007, p 186)

“Ada beberapa macam tujuan penilaian kinerja yang diperlukan untuk berbagai kepentingan yaitu :

- a) Mengidentifikasi para karyawan yang potensial untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.
- b) Menetapkan dan memilih karyawan yang akan dimutasikan pada jabatan baru.
- c) Untuk keperluan kenaikan gaji dan upah karyawan yang bersangkutan.
- d) Mengidentifikasi karyawan yang akan dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

Tujuan-tujuan tersebut harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian dapat dinikmati para karyawan yang bersangkutan. Objektivitas penilaian harus realistis, positif, konstruktif, dan merupakan kesatuan yang bulat.

2. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007, p 89) Penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- e) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk meningkatkan *performance* kerja yang baik.

- g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, *managers*, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- h) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i) Sebagai kriteria di dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- j) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*).

Bagi para karyawan, penilaian kinerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam diri mereka. Mereka merasa bahwa dengan cara ini hasil kerja mereka dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus kelemahan-kelemahan yang ada dalam diri individu karyawan dan akan timbul dorongan di hati individu karyawan untuk memperbaiki diri.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan memberikan faedah karena dengan cara ini dapat diwujudkan semboyan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Ringkasnya penilaian prestasi kerja karyawan harus memberikan manfaat bagi karyawan dan dapat berguna untuk perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program kepegawaian pada masa yang akan datang, sehingga diperoleh kepuasan dan harmonisasi dalam perusahaan.

b. Indikator Kinerja

Indikator penelitian yang digunakan dalam variabel Y mengenai kinerja karyawan mengacu pada teori Mathis dan Jackson (dalam Eko Suparno Widodo, 2015:133) sebagai berikut:

Tabel 3 Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pada dasarnya adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu	a. Kemampuan Potensi b. Kemampuan Realitas c. Motivasi d. Faktor Kinerja	Skala Likert

Sumber : Mathis dan Jackson (dalam Eko Suparno Widodo, 2015:133)

E. Hipotesis

Hipotesis pada dasarnya merupakan suatu dugaan sementara yang dianggap benar tapi masih perlu dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan pertimbangan teori-teori yang menjelaskan mengenai pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dalam penulisan ini, penulis mengambil hipotesis bahwa diduga pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering.

III. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah "korelasi product moment" dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan r hitung > r tabel dan n = 40.

Tabel 4 Hasil Pengujian Validitas

Pernyataan	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Kritis (r-tabel) 0	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Keterangan
Pemberian Insentif (X1)				
Pernyataan X1_1	0,765	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X1_2	0,726	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X1_3	0,593	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X1_4	0,632	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X1_5	0,604	0,312	0.000	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
Pernyataan X2_1	0,639	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X2_2	0,701	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X2_3	0,768	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X2_4	0,701	0,312	0.000	Valid
Pernyataan X2_5	0,753	0,312	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
Pernyataan Y_1	0,693	0,312	0.000	Valid
Pernyataan Y_2	0,618	0,312	0.000	Valid
Pernyataan Y_3	0,672	0,312	0.000	Valid
Pernyataan Y_4	0,743	0,312	0.000	Valid
Pernyataan Y_5	0,737	0,312	0.000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa butir – butir pertanyaan-pertanyaan dari variabel Pemberian Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai total korelasinya (r) bernilai positif dan semuanya lebih dari 0,312.

B. Uji Reliabilitas

Metode untuk mengukur reliabilitas adalah dengan melihat nilai alpha cronbach's. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach's $\geq 0,6$.

Tabel 5
Hasil Pengujian Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach's Alpha if item Deleted	Cronbach's Alpha	Status
Pemberian Insentif (X1)			
Pernyataan X1_1	0,711	0.6	Reliabel
Pernyataan X1_2	0,720	0.6	Reliabel
Pernyataan X1_3	0,745	0.6	Reliabel
Pernyataan X1_4	0,740	0.6	Reliabel
Pernyataan X1_5	0,743	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)			
Pernyataan X2_1	0,761	0.6	Reliabel
Pernyataan X2_2	0,749	0.6	Reliabel
Pernyataan X2_3	0,736	0.6	Reliabel
Pernyataan X2_4	0,752	0.6	Reliabel
Pernyataan X2_5	0,744	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan Y_1	0,745	0.6	Reliabel
Pernyataan Y_2	0,757	0.6	Reliabel
Pernyataan Y_3	0,746	0.6	Reliabel
Pernyataan Y_4	0,732	0.6	Reliabel
Pernyataan Y_5	0,732	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha ketiga variabel penelitian tersebut berada di atas nilai r tabel pada taraf signifikan 5%, dengan nilai alpha cronbach's $\geq 0,6$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian tersebut adalah reliabel.

C. Analisa Koefisien Korelasi

Merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur atau mengetahui kedekatan

hubungan antara variabel yang disimbolkan dengan (r).

Tabel 6
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Insentif	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,297	,629**
	Sig. (2-tailed)		,063	,000
	N	40	40	40
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,297	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,063		,000
	N	40	40	40
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,629**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi Variabel X1 Pemberian Insentif terhadap Variabel Y kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering adalah sebesar 0,629, koefisien korelasi Variabel X2 Disiplin Kerja terhadap Variabel Y kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering adalah 0,554. dengan signifikan masing-masing variabel ($0,000 < 0,05$), dengan demikian Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja secara parsial memiliki hubungan cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan di di PT. Rotaryana Engineering.

D. Analisa Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini untuk menguji ada/tidaknya pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel Insentif (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering (Y).

Tabel 7
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,518	1,393

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif
 Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data pada tabel di atas, didapatkan nilai koefisien korelasi berganda Variabel X1 Pemberian Insentif dan Variabel X2 Disiplin Kerja adalah 0.737, dengan demikian Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki hubungan kuat terhadap Variabel Y Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering.

E. Analisa Koefisien Penentu (Determinasi)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan SPSS sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,518	1,393

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif
 Sumber : Hasil Pengolahan Data

Dari data yang tertera pada tabel di atas, didapatkan nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,543 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Insentif dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering sebesar 54,3% dan sisanya 45,7% dipengaruhi dari factor-faktor lain yang tidak penulis teliti.

F. Pengujian Hipotesis dengan Uji F dan Uji T

1. Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung.

- a) Ho = Pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering
- b) Ha = Pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering.

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
1 Regression	85,319	2	42,659	21,989	,000 ^b
Residual	71,781	37	1,940		
Total	157,100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Insentif
 Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa Variabel X₁ (Insentif) dan Variabel X₂ (Disiplin Kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering, karena nilai Sig. F hitung adalah 0.000, artinya < 5%, (0.000 < 0.05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana Engineering.

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikat dengan menganggap variabel lain bersifat konstan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai sig. t hitung masing-masing variabel bebas. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Ho = Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering
- b) Ho = Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering.
- c) Ha = Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering.
- d) Ha = Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana Engineering.

Tabel 10. Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,543	2,709		,939	,354
1 Insentif	,481	,110	,509	4,373	,000
Disiplin Kerja	,390	,113	,403	3,462	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data

- a) Berdasarkan hasil penelitian yang tertera pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel X_1 Insentif adalah sebesar $0,000 < 5\%$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian $t_o < t_\alpha$ maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*.
- b) Nilai signifikan untuk variabel X_2 Disiplin Kerja $0,001 < 5\%$ ($0,001 < 0,05$), dengan demikian $t_o < t_\alpha$, maka H_a (hipotesis alternatif) diterima dan H_o (hipotesis nihil) ditolak. Artinya variabel X_2 Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*.” Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji t didapatkan nilai signifikan Pemberian Insentif sebesar ($0,000 < 0,05$), dan nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa : Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*, demikian juga dengan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*. karena nilai signifikan Pemberian Insentif sebesar ($0,000 < 0,05$), lebih kecil daripada nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pemberian Insentif yang lebih berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji F didapatkan nilai signifikan F hitung adalah 0.000,

artinya $< 5\%$, ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Insentif dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Rotaryana *Engineering*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung, 172 halaman.
- Edy Sutrisno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama Cetakan Ke-3, Penerbit Kencana (PrenadamediaGrup), Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit: PUSTAKA PELAJAR Yogyakarta.
- J. Supranto, 2008, Statistika Teori dan Aplikasi, Jilid Satu, Edisi Ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta, 392 halaman.
- Malayu SP, Hasibuan, 2013, Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 273 halaman.
- Moh. Pabunda Tika, 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sihotang, A., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 415 halaman.
- Sondang P. Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung, 380 halaman.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Rajagrafindo Persada, 327 halaman, Jakarta.