

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada ADIRA FINANCE CABANG WONOSARI)**

***INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND INCENTIVE GIVING TO EMPLOYEE  
PERFORMANCE  
(Study In ADIRA FINANCE BRANCH WONOSARI)***

Zulfian Luthfi Arsyad

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Fakultas Ekonomi Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, D.I Yogyakarta 55183

Telp. 0274-387656 Fax 0274-387646, 387649

Email : [zulfian159@gmail.com](mailto:zulfian159@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to analyze the effect of work discipline and incentives on employee performance of PT Adira Finance Wonosari Branch Office.*

*This research uses multiple linear regression analysis. The population used in this research is all employees of PT Adira Finance Wonosari Branch Office amounting to 40 respondents. Sampling technique total sampling method of data collection by using questionnaire. Data analysis using Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) as an analytical tool in this research.*

*The results of this study show that: 1) variable discipline of work have a positive and significant impact on employee performance. 2) incentive variable giving positive and significant influence to employee performance.*

*Keyword: influence of work discipline, incentive, employee performance*

## PENDAHULUAN

Sekarang ini sumber daya manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya dalam hal ini ialah Karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional perusahaan dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan melalui praktek disiplin kerja yang harus ditaati oleh seorang pegawai dan motivasi yang tinggi dan terarah. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang karyawan yang mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka karyawan tersebut memiliki sifat disiplin kerja yang tinggi. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain Disiplin Kerja, pemberian Insentif juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kerja. Pemberian Insentif dilakukan apabila karyawan dapat bekerja dengan memenuhi target perusahaan, pemberian insentif dilakukan oleh perusahaan guna menambah semangat kerja para karyawan perusahaan. Dan pemberian Insentif ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai cita-cita dan keinginan perusahaan itu sendiri.

Didalam suatu perusahaan juga tidak lepas dari kinerja karyawannya. kinerja karyawan merupakan hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan perusahaan, semakain baik kinerja seorang karyawan maka akan semakin baik juga sistem kerja di perusahaan. Kinerja karyawan diukur dari kedisiplinan nya, ketelitian dalam bekerja, dan cepat dalam mengambil keputusan.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari setiap karyawan dan Pemberian Insentif terhadap karyawan yang berprestasi dan dapat bekerja memenuhi target diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Untuk penelitian ini sendiri saya bukan replikasi milik orang lain dikarenakan belum ada penelitian yang menggunakan tiga variabel yang sama seperti penelitian saya.

## **KAJIAN TEORI**

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2003) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi

### **Pemberian Insentif**

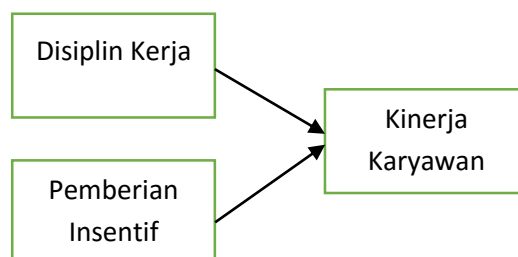
Menurut Bachrun (2012) Berpendapat bahwa Pada prinsipnya insentif adalah imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan perusahaan yang melakukan suatu pekerjaan diluar tugas pokoknya atau memenuhi target dari pekerjaan yang menjadi tugas-tugasnya.

Menurut Hasibuan (2003) tambahan balas jasa berupa finansial atau uang, maupun non finansial berupa barang dan reward. Yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standart

Menurut Jackson dkk (2011) Mengatakan pembayaran insentif adalah pembayaran yang dilakukan untuk satu kali untuk setiap penghargaan. Pembayaran insentif memberikan kesempatan untuk memperoleh jumlah upah berbasis kinerja yang lumayan besar.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa " pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang - barang dan Jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Menurut Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa " performance atau kinerja adalah output drive from processes, human or ouherwise, jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses". Begitu juga menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedang kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata - rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu".



## **PENURUNAN HIPOTESIS**

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya hubungan yang searah antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, maka karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaannya apabila disiplin kerja yang diharapkannya dapat dipenuhi oleh perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis yang pertama, yaitu

H1 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

### **Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Pemberian Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang maksimal dan para karyawan dapat bekerja dengan mencapai target yang diinginkan perusahaan. Pemberian insentif selalu diberlakukan setiap perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan keluarga mereka, apabila itu dapat terpenuhi kinerja karyawan dapat meningkat.

## Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan adanya pemberian insentif terhadap para karyawan maka karyawan akan berkomitmen serta kinerja karyawan akan meningkat, dan cita-cita perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis yang kedua, yaitu

## **METODE PENELITIAN**

### **A. JENIS DATA**

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dimana data akan didapat dari pendistribusian kuisisioner pada karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari

### **B. OBYEK/SUBYEK PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT Adira Finance Cabang wonosari sebagai sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang Leasing, dan lembaga pembiayaan. Yaitu perusahaan yang membiayai pembelian kendaraan roda dua maupun roda empat secara kredit, yang mana misi dari Adira Finance yaitu membantu masyarakat Indonesia guna memiliki kendaraan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan dari konsumen tersebut.

Subyek yang digunakan yaitu semua karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari.

### **C. POPULASI DAN SEMPEL**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Adira Finance Cabang Wonosari. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan Adira Finance Cabang Wonosari.

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan populasi sehingga responden yang akan diambil datanya dalam penelitian ini dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap dari PT Adira Finance Cabang Wonosari yang berjumlah 40 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1-5.

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju
3. N = Netral
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

#### **E. UJI KUALITAS INSTRUMEN DAN DATA**

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliabel. Kemudian setelah dilakukan uji validitas dan reliabel maka dapat diketahui butir-butir pertanyaan yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

##### **1. Uji Validitas**

Menurut Rachmawati dkk., (2015) valid berarti suatu instrumen dapat digunakan oleh peneliti untuk mengukur sesuatu yang seharusnya dapat diukur. Validitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana alat pengukuran yang digunakan mampu mengukur apa yang diukur. Sebuah penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikan  $< 0,005$  atau 5%, pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Menurut Tjahyono (2009) reliabilitas dalam sebuah pengukuran mengindikasikan stabilitas dan konsistensi sebuah instrumen untuk mengukur suatu konsep dan menilai goodness sebuah instrumen pengukuran. Menurut Rachmawati dkk., (2015) reliabilitas berarti dapat

digunakan berkali - kali dan menghasilkan data yang sama. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronch Alpha lebih dari  $> 0,6$ . Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dinilai dari *Varians Inflation Factor* (VIF) dan tolerance ( $\alpha$ ). Nilai *cutoff* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0.10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

#### b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Adapun cara untuk menguji multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, apabila nilai VIF  $< 10$ , maka dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan bebas dari gejala multikolinieritas. Rachmawati dkk, (2015)

#### c. Uji Heteroskedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dinamakan homokedasitisitas. Namun jika terjadi sebaliknya dinamakan heteroskedastisitas. Rachmawati dkk., (2015)

## F. UJI HIPOTESIS DAN ANALISA DATA

Selanjutnya adalah analisis yang akan digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda, hal ini dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independent dalam penelitian ini. Analisis regresi linier berganda akan digunakan untuk menguji pengaruh pada hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 3 yaitu kepuasan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independent pengaruhnya terhadap employee engagement sebagai variabel dependent. berikut persamaan regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

X1 = disiplin kerja

X2 = pemberian insentif

e = 0

selanjutnya untuk mengukur seberapa jauh pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dan untuk mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi dari variabel dependent maka diperlukan beberapa pengujian sebagai berikut:

a. Uji Statistik T (Parsual)

Menurut Rachmawati dkk (2015), uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun tingkat pengujian pengambilan keputusannya adalah :

1. jika Sig > 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Yang artinya ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat
2. jika Sig > 0.05, maka Ha ditolak dan Ho diterima, yang artinya tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

b. Uji statistik F

Menurut Rachmawati dkk, (2015) Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang dimasukkan dalam model



mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent yang ditunjukkan dengan:

1. Jika nilai  $(sig) < \alpha (0,05)$ , maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai  $(sig) > \alpha (0,05)$ , maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan atau kecocokan yang paling baik dalam analisa regresi, nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) antara 0 sampai 1. Apabila koefisien determinan nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun sebaliknya jika koefisien determinan semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pada penelitian ini variabel independen ada 2, maka koefisien determinan yang akan digunakan adalah Adjusted R Square. Dari determinan ( $R^2$ ) ini dapat mengukur seberapa besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam presentase.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **A. Analisis Deskriptif Statistik**

Dalam penelitian ini digunakan analisis presentase untuk mengetahui karakteristik responden. Adapun ringkasan hasil analisis deskriptif statistik yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

#### **1. Hasil Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari dan responden diberikan kesempatan untuk mengisi data

kuesioner yang diberikan. Kuesioner yang telah dibagikan kemudian dititipkan dalam waktu 7 hari untuk mendapatkan data responden, data akan diambil setelah masa yang ditentukan peneliti. Dari hasil pengumpulan kuesioner dihasilkan data kuesioner dihasilkan data sebagai berikut :

*Tabel 4.1. Pengumpulan Data Kuisisioner*

Jumlah Responden	40 responden
Kuesioner yang dibagikan	40 kuesioner
Kuesioner yang kembali	40 kuesioner
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner
Response rate	100%

Dari jumlah responden yaitu sebanyak 40 dan telah dibagikan kesemua responden. Dari keseluruhan kuesioner yang dibagikan sebanyak 40 kuesioner atau secara keseluruhan telah kembali.

## **2. Karakteristik Responden**

Pendistribusian kuesioner dilakukan secara merata oleh peneliti ke para karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari yang ditentukan sebagai objek penelitian. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 40 kuesioner. Hasil yang diperoleh dari total koesioner yang telah diisi responden secara keseluruhan sebanyak 40 responden. Responden merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Hasil data karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kategori	Total	Presentase
Laki-laki	34	85%
Perempuan	6	15%
Total	40	100%

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan di PT Adira Finace Kantor Cabang Wonosari, sebagian besar adalah responden termasuk kedalam kategori Laki-laki yaitu sebanyak 34 responden (85%) dan selebihnya responden dari jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 6 responden (15%). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar termasuk pada kategorilaki-laki yaitu sebanyak 34 orang (85%).

**Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Umur**

	Total	Presentase
21-30	25	62,5%
31-40	8	20%
41-50	5	12,5%
51-60	2	5%
Total	40	100%

Dari tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berumur 21-30 tahun berjumlah 62,5% atau berjumlah 27 orang. Sementara responden yang berumur 31-40 tahun berjumlah 20% atau 8 orang. Sementara responden yang

berumur 41-50 tahun berjumlah 12,5% atau 5 orang. Sementara responden yang berumur 51-60 tahun berjumlah 5% atau 2 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria responden berdasarkan umur sebagian besar termasuk pada kategori 21-30 tahun yaitu sebanyak 27 orang (62,5%).

Tabel 4.4 Distribusi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Total	Presentase
SMA	9	22,5%
Diploma	12	30%
S1	18	45%
S2	1	2,5%
Total	40	100%

Dari tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang berpendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 22,5% atau 9 orang. Sementara yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 30% atau 12 orang. Sementara yang berpendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 45% atau 18 orang. Sementara responden yang berpendidikan terakhir S2 yaitu berjumlah 2,5% atau 1 orang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar termasuk pada kategori S1 yaitu sebanyak 18 orang (45%).

## B. Pengujian Instrumen

Uji validitas (uji kesalahan butir) adalah alat untuk menguji apakah tiap-tiap butir benar-benar telah mengungkapkan faktor atau indikator yang ingin diteliti. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Pengujian validitas memakai teknik korelasi

*Product Moment*. Suatu instrumen dinyatakan valid atau sah jika memiliki nilai sig, < 0,05 (Rahmawati dkk., 2015)

Dari hasil validitas yang dilakukan seperti table 4.5 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai sug, <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan ini dikatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabelitas. Hasil dari uji reliabilitas menunjukan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai koefisien *Alpha Cronbach's* >0,6, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

### C. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedasitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini adalah untuk menguji apakah pengamatan berdistribusi secara normal atau tidak, uji ini menggunakan kolmogrov smirnov. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.34128630
	Absolute	.074
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.469
Asymp. Sig. (2-tailed)		.980

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer 2018

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa hasil uji normalitas menyatakan nilai kolmogrov-smirnov dengan nilai *asympt.sig* sebesar  $0,980 > 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk lebih lanjut.

## 2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas ini adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang dapat diterima seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari hasil nilai *Variances Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ).

Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja	.496	2.017	Tidak terjadi multikolinieritas
Pemberian insentif	.496	2.017	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer 2018

Hasil dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan variabel independen dalam tabel regresi tidak saling berkorelasi. Masing-masing variabel independen diperoleh nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance berada diatas 0,10. Nilai ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel independen dalam model regresi dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas diantara variabel independen dalam model regresi yang dibentuk.

### 3. Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedasitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika terjadi varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka dapat disebut sebagai homoskedasitas. Model regresi yang baik adalah model yang homoskedasitas tidak terjadi heteroskedasitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas digunakan uji gleser, yaitu dengan cara meregres variabel dependen dengan nilai absolute dari residual. Jika hasil pengujian diperoleh nilai sig > 0,05, maka tidak heteroskedasitas.

Tabel 4.8 Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig,	Batas	Keterangan
Displin kerja	0.354	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas
Pemberian Insentif	0.177	0.05	Tidak terjadi heteroskedasitas

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 5% maka variabel yang diajukan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

### D. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, dan Kinerja Karyawan. Nilai rata-rata dari masing-

masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5 sehingga dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,080$$

#### E. Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan (uji F) maupun secara parsial (uji t). Ketentuan uji signifikan uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Menerima Ha: jika probabilitas (p) ≤ 0,05 artinya pengaruh Disiplin Kerjas dan Pemberian Insentif secara simultan maupun parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linieritas Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig t	Keterangan
(Constan)	10.883			
Disiplin Kerjs	.931	3.105	.004	signifikan
Pemberian Insentif	.989	4.969	.000	signifikan
F hitung	56.733			
Sig f	0.000			
R square	0.754			

a. Konstanta = 10.883



Artinya jika tidak variabel disiplin kerja dan pemberian insentif yang mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 10,883

b.  $b_1 = 0,931$

artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,931 dengan anggapan variabel lain tetap.

c.  $b_2 = 0.989$

artinya jika variabel pemberian insentif meningkat sebesar 0.989 dengan anggapan variabel independen lain tetap.

### **1. Uji Regresi Simultan (uji F)**

Berdasarkan hasil regresi simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 56.733 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05, disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan mampu memprediksi perubahan kinerja karyawan.

### **2. Uji Regresi Parsial (uji t)**

a. Disiplin Kerja

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,105 dengan probabilitas ( $p$ ) = 0.04. berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja dari para karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari secara otomatis akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

b. Pemberian Insentif

Berdasarkan uji regresi parsial, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,969 koefisien regresi ( $\beta$ ) 0,989 dengan

probabilitas ( $p$ ) = 0,000. Berdasarkan hasil olah data dimana nilai probabilitas ( $p$ )  $\leq$  0,05 dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan semakin baik pemberian insentif terhadap para karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari secara otomatis akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besar pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,754. Artinya, 75,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pemberian insentif. Sisanya sebesar 24,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.
2. Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.
3. Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari banyak sekali ketidaksempurnaan di dalam penelitian ini, walaupun penulis sudah berusaha semaksimal mungkin, namun masih terdapat keterbatasan penelitian diantaranya:

1. Prespektif teori yang digunakan di dalam penelitian ini masih sangat terbatas, padahal masih banyak teori-teori lain yang memberikan pandangan berbeda dalam topik ini.

2. Cakupan responden sangat terbatas penelitian ini hanya meneliti 40 karyawan pada kantor adira finance kantor cabang wonosari.
3. Penelitian ini bersifat *cross sectional* yaitu hanya diteliti dalam satu waktu yang terbatas dan hanya membuktikan kondisi yang terjadi pada waktu penelitian, dan tidak mengamati perubahan yang mungkin terjadi di kemudian hari.

### **C. Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja dan pemberian insentif serta berusaha untuk terus meningkatkannya karna terbukti bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

#### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memebrikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

#### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen nya serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, D. (2006). Sistem Pemberian Insentif Yang Berpihak Pada Sumber Daya Manusia Kesehatan Di Daerah Terpencil Studi Kasus Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 87-93.
- Azwar, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang.
- Bachrun, S. (2012). *Desain Pengupahan untuk Perjanjian Kerja Bersama Dalam Praktik*. Jakarta: PPM.
- Clarkman. (2013). Perceptions Of The Infueces Of Incentive On Employee Job Performance In The Ministry Of Education In Kenya.
- Dapu, V. A. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, On Motivation On Employee Performance At PT . Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 352-361.
- Dinahaji, H. S. (2015). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Hassibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2014). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pengkreditan Rakyat. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Malayu, H. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamdani, K. F. (2016). Effect Of Motivation, Incentives On Employees Performance Study Of Banks Of Karachi Pakistan.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert, L., Jackson, & Jhon H. (2002). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murtcahyo, V. A., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Jaminan Sosial, Dan Insentif, Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Fumira Semarang.
- Rahmawati, A., Fajarwati, & Fauziyah. (2015). *Statistika Teori Dan Praktik*. Yogyakarta: Prodi Manajemen Umy.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* . Jakarta: Mandar Maju.

- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukoco. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Cabang Kediri. *Jurnal UNP Kediri*.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Thahjono, H. K. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Visi Solusi Madani.