

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini penulis akan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Data pada penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 40 karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari. Untuk menjawab tujuan penelitian tersebut digunakan beberapa metode analisis data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji deskriptif statistik, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 21.

A. Gambaran Umum Objek Dan Subjek Penelitian

1. Sejarah PT Adira Finance

PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk atau Adira Finance didirikan pada tahun 1990 dan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sejak awal, Adira Finance berkomitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan terbaik dan terkemuka di Indonesia. Adira Finance hadir untuk melayani beragam pembiayaan seperti kendaraan bermotor baik baru ataupun bekas. Melihat adanya potensi ini, Adira Finance mulai melakukan penawaran umum melalui sahamnya pada tahun 2004 dan Bank Danamon menjadi pemegang saham mayoritas sebesar 75%. Melalui beberapa tindakan

korporasi, saat ini Bank Danamon memiliki kepemilikan saham sebesar 92,07% atas Adira Finance. Adira Finance pun menjadi bagian Temasek Holdings yang merupakan perusahaan investasi plat merah asal Singapura.

Pada 2012, Adira Finance menambah ruang lingkup kegiatannya dengan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah. Demi memberikan pengalaman layanan pembiayaan yang maksimal, Perusahaan pun mulai menyediakan produk pembiayaan durables bagi konsumennya. Hingga tahun 2015, Adira Finance mengoperasikan 558 jaringan usaha di seluruh Indonesia dengan didukung oleh lebih dari 21 ribu karyawan, untuk melayani 3 juta konsumen dengan jumlah piutang yang dikelola lebih dari Rp40 triliun.

Adira Finance senantiasa berupaya untuk memberikan kontribusi kepada bangsa dan negara Indonesia. Melalui identitas dan janji brand “Sahabat Setia Selamanya”, Adira Finance berkomitmen untuk menjalankan misi yang berujung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal itu dilakukan melalui penyediaan produk dan layanan yang beragam sesuai siklus kehidupan konsumen serta memberikan pengalaman yang menguntungkan konsumen.

2. Visi & Misi PT Adira Finance

a. Visi

Menciptakan nilai bersama demi kepentingan perusahaan dan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

b. Misi

Menyediakan produk dan pelayanan yang beragam sesuai siklus kehidupan pelanggan Memberikan pengalaman yang menguntungkan dan bersahabat kepada pemangku kepentingan memberdayakan komunitas untuk mencapai kesejahteraan.

B. 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 karakteristk 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 kategori laki-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%).

C. 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)

Setelah dilakukan uji validitas dan kuesioner telah dinyatakan valid, maka berikutnya akan diuji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dapat diandalkan sebagai alat pengukur. Pengujian ini dilakukan pada butir-butir pada pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan sudah dinyatakan valid ketika dilakukan uji validitasnya. Rumus yang digunakan adalah *Alpha Cronbach's* untuk mengetahui tingkat reliabilitas. Instrumen yang digunakan dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $> 0,6$ (Rachmawati dkk., 2015). Adapun uji ringkasan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5 Uji Validitas

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Croncbach	keterangan
Disiplin kerja	1	0.000	Valid	0,752	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
Pmeberian Insentif	1	0.000	Valid	0,880	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
Kinerja Karyawan	1	0.000	Valid	0,966	Reliabel
	2	0.000	Valid		
	3	0.000	Valid		
	4	0.000	Valid		

Variabel	Butir	Sig.	Keterangan	Koef Alpha Cronbach	keterangan
	5	0.000	Valid		
	6	0.000	Valid		
	7	0.000	Valid		
	8	0.000	Valid		
	9	0.000	Valid		
	10	0.000	Valid		
	11	0.000	Valid		
	12	0.000	Valid		
	13	0.000	Valid		
	14	0.000	Valid		
	15	0.000	Valid		
	16	0.000	Valid		
	17	0.000	Valid		
	18	0.000	Valid		

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil validitas yang dilakukan seperti table 4.5 dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai sig, <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.

D. 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 ^{a,b}	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 *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* (α).

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.

E. 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):

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

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

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut.

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah/ Sangat Buruk
1,80 s/d 2,59	Rendah/ Buruk
2,60 s/d 3,39	Cukup Tinggi/ Baik
3,40 s/d 4,19	Tinggi/ Baik
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi/ Baik

Interval Skala

a) Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Disiplin Kerja

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memiliki tingkat kehadiran sesuai dengan ketentuan perusahaan	4,25	Sangat Tinggi
2	saya melakukan absensi sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada	4,15	Tinggi
3	saya melakukan pekerjaan sesuai jadwal yang ada	3,85	Tinggi
4	saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada	3,93	Tinggi
5	saya memakai atribut/ seragam sesuai dengan ketentuan yang ada	4,15	Tinggi
6	saya mengenakan tanda pengenal dikantor	3,90	Tinggi
7	saya bersikap sesuai dengan aturan yang ada di kantor	4,15	Tinggi
	Rata-rata	4,05	Tinggi

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai Disiplin Kerja karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4,05). Hal ini menunjukkan bahwa kantor adira memiliki karyawan yang disiplin kerja nya cukup baik.

b) Pemberian Insentif

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Pemberian Insentif

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	perusahaan memberi bonus jika saya mampu mencapai kinerja yang diharapkan	4,13	Tinggi
2	menurut saya, pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	4,00	Tinggi
3	saya menerima tunjangan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	4,15	Tinggi
4	rekan kerja saya dikantor ini menyenangkan dan mudah diajak kerja sama	4,18	Tinggi
5	saya merasakan keamanan dan kenyamanan dalam pekerjaan saya	4,23	sangat tinggi
6	saya merasakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menunjang kinerja saya	4,10	Tinggi
7	saya merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju dan membangun karir	4,08	Tinggi
8	menurut saya, masyarakat memberi apresiasi yang baik terhadap keberadaan perusahaan	4,10	Tinggi
9	saya merasakan pimpinan sudah membrikan apresiasi terhadap kerja karyawan	4,00	Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Sumber : data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai Pemberian Insentif karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4,10). Hal ini menunjukkan bahwa kantor adira wonosari selalu memberikan insentif terhadap para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 4.11 Penilaian Respdn Terhadap Kinerja Karyawan

No	Item Variabel	Mean	Kategori
1	saya memahami pedoman kerja sehari-hari	4,18	Tinggi
2	saya menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan tugas	4,20	Sangat Tinggi
3	semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan	4,05	Tinggi
4	saya mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	4,15	Tinggi
5	saya mengerjakan tugas tanpa disuruh atasan	4,08	Tinggi
6	saya belum akan pulang kalo pekerjaan belum selesai	4,15	Tinggi
7	perlu membina hubungan yang harmonis dengan atasan	4,10	Tinggi
8	dengan kerja sama yang baik, tidak ada pekerjaan yang terbengkalai	4,10	Tinggi
9	kualitas kerja lebih utama bagi saya	4,03	Tinggi
10	menurut saya kualitas karyawan yang lain baik-baik	4,03	Tinggi
11	saya dapat menyelesaikan tugas sesuai permintaan	3,93	Tinggi
12	saya adalah karyawan terbaik	4,05	Tinggi
13	saya tidak suka melihat teman saya bekerja seenaknya	4,08	Tinggi
14	saya tetap bekerja dengan baik, meskipun tidak ada pimpinan	4,20	Sangat Tinggi
15	saya malu kalau kualitas kerja saya lebih buruk	4,10	Tinggi
16	saya yakin dapat meraih kenaikan jabatan ke jenjang yang lebih tinggi	4,13	Tinggi
17	saya sanggup bersaing dengan siapa saja	4,10	Tinggi
18	saya menggunakan jam istirahat yang efektif	4,23	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,10	Tinggi

Sumber: data primer 2018

Berdasarkan tabel 4.11 dari 40 responden, diketahui kebanyakan responden menilai kinerja karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, Tinggi (Mean 4.10). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan kantor adira wonosari cukup bagus, karyawan adira selalu mengutamakan kinerja karyawan yang baik sehingga cita-cita perusahaan menjadi perusahaan yang baik dapat tercapai.

F. 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 H_a : jika probabilitas $(p) \leq 0,05$ 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 :

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			

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linieritas Berganda

Sumber : data primer 2018

$$Y = 10.883 + 0.931 X_1 + 0.989 X_2 + e$$

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.

G. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut

terbukti dengan nilai t hitung sebesar 3.105 dengan probabilitas 0,004 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, jika disiplin kerja menurun maka akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Disiplin kerja merupakan salah satu aturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan harus ditaati oleh para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, tujuannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik biasanya karyawan tersebut akan dapat bekerja secara baik dan maksimal di perusahaan tersebut. (Hassibuan 2006)

Disiplin kerja yang baik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di raih hasil yang maksimal dan target perusahaan akan tercapai. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Rivai: 2004)

Implementasi pada PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari, dilihat dari hasil penelitian yang positif signifikan maka untuk seluruh karyawan PT Adira Finance Kantor Cabang Wonosari dapat mempertahankan kedisiplinannya, sehingga dapat tercapainya cita-cita perusahaan. Dan juga kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adira, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Hendri Azwar (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Inna Muara Padang. Adanya disiplin kerja di hotel tersebut maka akan meningkatkan kinerja para karyawan tersebut.

b. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t hitung 4,969 dengan probabilitas 0,000 dimana angka tersebut signifikan karena ($p < 0,05$). Semakin baik pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya pemberian insentif yang kurang maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Kebanyakan individu bekerja dengan tujuan untuk mencari nafkah, maka selain bekerja adalah sarana untuk mengaktualisasi dirinya, disisi lain dia juga menginginkan imbalan yang sesuai

keahlian dan pekerjaannya. Insentif selain bagian dari kompensasi insentif juga dapat membantu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan itu sendiri, sehingga apabila kebutuhan hidup karyawan itu terpenuhi maka kinerja karyawan tersebut terhadap perusahaan juga akan baik.

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Mangkunegara:2009).

Implementasi pada PT Adira Kantor Cabang Wonosari, dilihat dari hasil yang positif signifikan maka untuk perusahaan dapat mempertahankan pemberian insentif yang sesuai dan merata terhadap para karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat maksimal. dan untuk para karyawan adira agar dapat mempertahankan kinerjanya, karena sudah diberikan insentif yang cukup baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hminati Sharikha Dinahaji (2015) yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya sistem pemberian insentif kepada karyawan

maka menjadikan karyawan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, hal itu sangat dapat dipastikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.