

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandu Novia Sakti Jakarta

Husnia¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Bina Sarana Informatika, Program Studi Manajemen
Email author: husnia0012@gmail.com

Abstract

Every company wants its employees to work well and productively and have high discipline. One of the factors that increase employee productivity is employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and incentives on employee performance at PT Pandu Novia Sakti Jakarta. Sampling using saturated sampling method with a sample size of 70 respondents. By conducting instrument tests, descriptive analysis, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination tests, and hypotheses using SPSS is the data analysis approach used. Based on the research results, the Work Discipline Variable partially affects employee performance with the results of t count 2.966 > t table 1.996 and a Sig value of 0.004 < 0.05. While the Incentive Provision Variable partially affects employee performance with the results of t count 9.698 > t table 1.996 and a Sig value of 0.000 < 0.05. And the Work Discipline and Incentive Provision Variables simultaneously got the results of f count 137.204 > f table 3.13 and a Sig value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the Work Discipline and Incentive Provision Variables simultaneously affect employee performance at PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

Keywords: *Work Discipline, Incentive, Employee Performance*

Abstrak

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan produktif serta memiliki kedisiplinan yang tinggi. Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan adalah kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pandu Novia Sakti Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah sampel 70 responden. Dengan melakukan uji instrumen, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan hipotesis dengan menggunakan SPSS adalah pendekatan analisis data yang digunakan. Berdasarkan hasil penelitian, Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung 2,966 > t tabel 1,996 dan nilai Sig sebesar 0,004 < 0,05. Sedangkan Variabel Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung 9,698 > t tabel 1,996 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05. Dan Variabel Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan mendapat hasil sebesar f hitung 137,204 > f tabel 3,13 dan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan maka Variabel Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya bekerja dengan baik dan produktif serta memiliki kedisiplinan yang tinggi, namun tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang

profesional, hal tersebut tidak dapat tercapai. Salah satu faktor yang meningkatkan produktivitas karyawan adalah kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena karyawan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan berdampak langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat luas. Kinerja karyawan yang baik menentukan tercapainya produktivitas perusahaan. Namun, faktanya tidak semua karyawan mempunyai kinerja yang baik. Masih terdapat karyawan yang kinerjanya belum sesuai harapan perusahaan.

Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam mengelola karyawannya, karena kinerja karyawan sangatlah penting dan keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa partisipasi aktif dari karyawan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Emiyanti, Putera, & Nur, 2021). Kinerja perusahaan yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, hal ini bisa dilihat dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Mengelola karyawan bukanlah suatu hal yang mudah karena karyawan mempunyai emosi, keinginan, status, latar belakang, dan sebagainya oleh sebab itu dalam menghadapi permasalahan karyawan memerlukan strategi khusus. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Insentif adalah jenis penghargaan yang dikaitkan dengan evaluasi kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin besar pula insentif yang diberikan perusahaan. Insentif diciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari segi output yang dihasilkan.

Pemberian insentif kepada karyawan akan mempengaruhi semangat kerja dengan mencapai kinerja yang baik dan memberikan kinerja yang unggul kepada perusahaan. Oleh karena itu seluruh karyawan termotivasi untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif merupakan sarana untuk mendorong para karyawan dalam bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan oleh perusahaan (Erita, Radiansyah, Kasdi, Kurniawan, & Patih, 2021).

Karyawan memegang peran penting dalam meningkatkan kualitas kerja di perusahaan mana pun. Salah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan. Tanpa kedisiplinan karyawan, hasil kegiatan yang dilakukan pasti tidak akan memuaskan dan tidak sesuai

harapan. Akibatnya perusahaan mungkin tidak dapat mencapai tujuannya atau perusahaan tidak dapat melaksanakan program-program yang telah dikembangkan. Pada kenyatannya, disiplin karyawan memegang peran penting dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi, berkinerja baik meskipun tidak diawasi oleh atasan. Penerapan disiplin dalam perusahaan bertujuan agar karyawan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku secara sukalera dan tanpa paksaan.

Sebagai perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak, tentunya PT. Pandu Novia Sakti Jakarta mempunyai banyak tugas yang harus dilaksanakan dalam pelaksanaan operasional perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan memerlukan kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah tercapai. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut antara lain ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disiplin kerja yang buruk, pengaruh lingkungan, budaya organisasi, insentif dan komunikasi yang buruk. Terkait dengan hal di atas muncullah gagasan bagaimana semua faktor tersebut secara terus-menerus saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang dapat menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Atas dasar latar belakang masalah tersebut maka dipandang layak untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta”.

2. Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesiapan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan patuh pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (Ramon, 2019). Menurut (Pranitasari & Khotimah, 2021) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Kesadaran akan tugas dan tanggung jawab
2. Kesediaan mengikuti pedoman yang berlaku
3. Ketaatan waktu datang ke tempat kerja
4. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku

5. Etika kerja yang baik di tempat kerja

Pemberian Insentif

Pemberian insentif merupakan bentuk dari kompensasi yang berorientasi pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Sistem insentif menghubungkan kompensasi dan hasil kerja dengan menilai hasil suatu pekerjaan yang telah dicapai atau besarnya jumlah jam kerja. Insentif dapat diberikan kepada perorangan, kelompok atau divisi, departemen suatu perusahaan (Said & Kusman, 2022). Menurut (Febriyani & Siagian, 2020) Indikator pemberian insentif kepada karyawan meliputi:

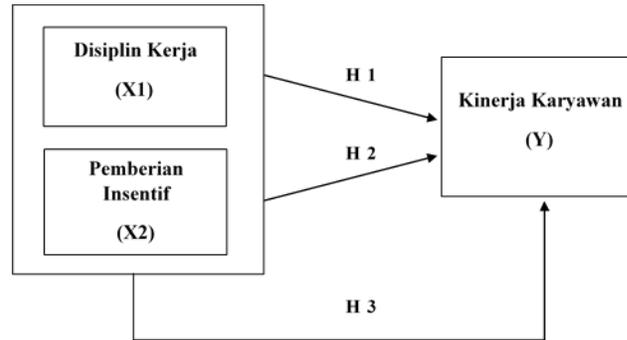
1. Kinerja
2. Masa kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aktivitas seseorang dalam menyelesaikan tugas utama yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Oleh karena itu, munculnya kinerja seseorang merupakan hasil adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu, sesuai dengan pekerjaan dan uraian tugas yang bersangkutan (Syafriadi, 2021). Menurut (Simbolon, 2023) untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab

Berdasarkan paparan diatas maka dapat digambarkan kerangka berpikir dalam penelitian ini yang disajikan dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis:

H1 = diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

H2 = diduga pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

H3 = diduga disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara bersamaan (silmutan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah upaya untuk menemukan pengetahuan dan menyelidiki masalah berdasarkan pengalaman empiris, dan melibatkan penentuan teori, desain, hipotesis, dan topik penelitian yang berbeda. Metode penelitian kuantitatif ini mengubah data menjadi angka-angka dan menganalisis hasil temuannya dan bersifat deskriptif, korelasi, dan didasarkan pada hubungan antar variabel. (Purwanza et al., 2022).

Populasi penelitian ini sebanyak 70 karyawan. Dan sampel pada penelitian ini sebanyak 70 responden dengan cara pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian yakni non probability sampling yaitu sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data penelitian ini, yaitu melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk pernyataan dengan memakai skala likert. Dengan menggunakan aplikasi tambahan yaitu SPSS 25, dengan melakukan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,848	0,2352	0,000	Valid
	X1.2	0,849	0,2352	0,000	Valid
	X1.3	0,354	0,2352	0,000	Valid
	X1.4	0,447	0,2352	0,000	Valid
	X1.5	0,848	0,2352	0,000	Valid
Pemberian Insentif (X2)	X2.1	0,870	0,2352	0,000	Valid
	X2.2	0,840	0,2352	0,000	Valid
	X2.3	0,747	0,2352	0,000	Valid
	X2.4	0,741	0,2352	0,000	Valid
	X2.5	0,651	0,2352	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,730	0,2352	0,000	Valid
	Y.2	0,445	0,2352	0,000	Valid
	Y.3	0,585	0,2352	0,000	Valid
	Y.4	0,837	0,2352	0,000	Valid
	Y.5	0,871	0,2352	0,000	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Maka dapat dilihat bahwa setiap item valid, hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti didasarkan pada semua tingkat signifikansi $< 0,05$ serta $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ 0,2352. Variabel Disiplin Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2), serta Kinerja Karyawan (Y) teridentifikasi valid, sehingga dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,673	0,60	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,826	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa semua hasil variabel disiplin kerja, pemberian insentif dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai cronbach's

alpha yang dimana menunjukkan lebih besar dari 0,6 dari setiap item pernyataanya reliabel bisa dipakai pada penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

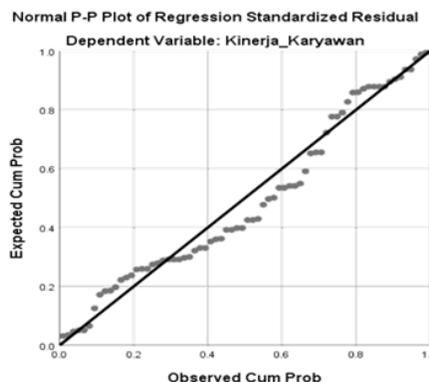
**Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorv-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,15308077
Most Extreme Differences	Absolute	,114
	Positive	,114
	Negative	-,076
Test Statistic		,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,024 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
Sumber: Data diolah (2024)		

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel tersebut didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $0,024 > 0,05$, bahwa dapat disimpulkan nilai residual berputaran wajar atau normal sesuai dengan ketentuan dalam uji normalitas yang dimana apabila nilai sig $> 0,05$ bahwa nilai residual berputar secara normal atau wajar dan sebaliknya.

Hasil uji nolrmlitas variabel pelnellitian juga dapat dikeltahui mellalui grafik nolrml p-p plolt di bawah ini pada gambar 2.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan P-Plot dapat disimpulkan bahwa keterangan pada penelitiannya berputar secara normal disebabkan titik-titik yang tersebar masih mengikuti garis diagonal dan tidak ada yang menyebar terlalu jauh.



Gambar 2. Uji Normalitas (P-Plot)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	2,552	1,074				2,377
Disiplin Kerja	,212	,071	,223	2,966	,004	,520	1,923
Pemberian Insentif	,677	,070	,728	9,698	,000	,520	1,923

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ yaitu sebesar 0,520 dari masing-masing variabel independen sedangkan untuk nilai VIF $< 10,00$ yaitu sebesar $1,923 < 10,00$ dari tiap variabel independen X1 dan X2, bahwa hasil uji dari semua variabel bebas menunjukan bahwa nilai tolerance $> 0,10$ serta untuk nilai VIF $< 10,00$ model regresi tak terlaksana gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

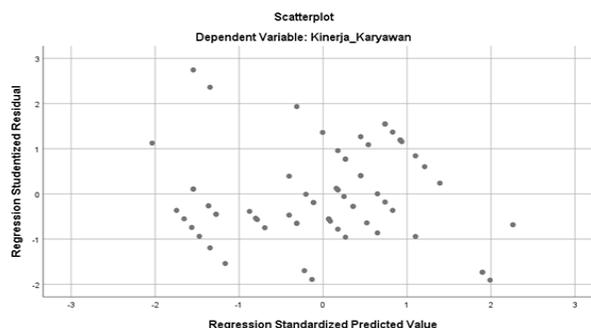
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	,524	,626		
Disiplin Kerja	-,034	,042	-,136	-,811	,420
Pemberian Insentif	0,56	,041	,229	1,371	,175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5 tersebut nilai signifikan $> 0,05$ yakni besarnya $0,420 > 0,05$ untuk variabel disiplin kerja dan untuk variabel pemberian insentif besarnya $0,175 > 0,05$, dengan ini dapat disimpulkan bahwa tak terlaksana gejala heteroskedastisitas atas model regresi yang dipakai dalam penelitian, maka dapat dilakukan analisis selanjutnya.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Hasil uji heteroskedastisitas variabel penelitian juga dapat diketahui melalui grafik scatterplot di bawah ini pada gambar 3.

Berdasarkan hasil uji menggunakan scatterplot maka dapat disimpulkan dengan analisis titik-titiknya menyebar diatas dan dibawah lalu titik-titiknya tidak mengumpul di satu tempat dan tidak membentuk pola baik secara menyempit atau menggumpal, maka dapat disimpulkan tak terdapat masalah-masalah heteroskedastisitas dalam keterangan data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,552	1,074		2,377	,020
	Disiplin Kerja	,212	,071	,223	2,966	,004
	Pemberian Insentif	,677	,070	,728	9,698	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 6 hasil uji regresi linear berganda, dapat disusun kemiripan diantaranya:

$$Y = 2,552 + 0,212 \text{ Disiplin Kerja} + 0,677 \text{ Pemeberian Insentif} + e$$

Maka dapat diinterpretasikan yaitu nilai a besarnya 2,552 yaitu konstanta ataupun situasi ketika variabel disiplin kerja belum didampakan oleh faktor lainnya yakni variabel disiplin kerja jadi X1 serta pemberian insentif jadi variabel X2, apabila variabel bebas tak adanya bahwa faktor kinerja karyawan tidak mengalami transformasi.

Dapat disimpulkan bahwa konstanta sebesar 2,552 menyatakan bahwa bila variabel-variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif diasumsikan bernilai konstan, maka variabel dependen (kinerja karyawan) mempunyai nilai positif sebesar 2,552.

Adapun untuk b1 nilai koefisien regresi X1 besarnya 0,212, memastikan maka faktor disiplin kerja memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna maka tiap-tiap pertumbuhan satu-satunya faktor disiplin kerja bahwa mempengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,212 melalui dugaan maka faktor lainnya yang tak diteliti atas penelitian. Sedangkan untuk b2 nilai dari koefisien regresi X2 besarnya 0,677 memastikan maka faktor pemberian insentif memiliki dampak positif atas kinerja karyawan yang bermakna maka tiap-tiap pertumbuhan satu-satuannya faktor pemberian insentif bahwa mempengaruhi kinerja karyawan besarnya 0,677 melalui dugaan maka faktor lainnya yang tak diteliti atas penelitian ini.

Uji T

**Tabel 7. Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2,552	1,074		
Disiplin Kerja	,212	,071	,223	2,966	,004
Pemberian Insentif	,677	,070	,728	9,698	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

H1 = Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai $df = n - k - 1$ yakni $70 - 2 - 1 = 67$ dan diraih nilai t tabel = 1,996 atas nilai Sig $\alpha = 0,05$. Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai t hitung besarnya 2,966 sedangkan nilai signifikan untuk disiplin kerja besarnya $0,004 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta. Dengan begitu hipotesis 1 (Ha1) yang menyatakan “Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta” diterima.

H2 = Diduga Pemberian Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai $df = n - k - 1$ yakni $70 - 2 - 1 = 67$ dan diraih nilai t tabel = 1,996 atas nilai Sig $\alpha = 0,05$. Variabel pemberian insentif (X2) mempunyai t hitung besarnya 9,698 sedangkan nilai signifikan untuk pemberian insentif besarnya $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian insentif (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta. Dengan begitu hipotesis 2 (Ha2) yang menyatakan “Diduga terdapat pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta” diterima.

Uji F

**Tabel 8. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	375,744	2	187,872	137,204	,000 ^b
Residual	91,742	67	1,369		
Total	467,486	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

H3 = Diduga Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Secara Bersamaan (Silmutan) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta

Berdasarkan hasil uji pada tabel 8 diketahui bahwa nilai $df_1 = k$ (jumlah variabel independen) = 2, $df_2 = n - k - 1$ yaitu $70 - 2 - 1 = 67$ serta diperoleh nilai $f_{tabel} = 3,13$ pada nilai $N_1 = 2$ sehingga pada hasil menganalisis tersebut didapatkan, f_{hitung} besarnya $137,204 > f_{tabel}$ 3,13 dengan nilai signifikan besarnya 0,000 yang dimana bernilai berlebih minim dari 0,05 sehingga H_0 ditolak serta H_a diterima, sesuai dengan kriteria pengujian dengan dasar pengambilan keputusan yang dimana bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), bahwa H_0 ditolak serta H_a diterima begitupun sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$), bahwa H_0 diterima serta H_a ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan maka variabel disiplin kerja serta pemberian insentif secara bersamaan (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,897 ^a	,804	,798	1,170

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah (2024)

Dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square yang dihasilkan sebesar 0,798 atau 79,8%. Yang artinya variabel disiplin kerja dan pemberian insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara bersama-sama (simultan) sebesar 79,8%, dan dapat diartikan koefisien determinasi dikatakan kuat karena $> 0,67$ sehingga penelitian ini ada pada tingkatan dalam kategori kuat. Namun untuk sisanya 20,2% dipengaruhi dari unsur-unsur ataupun faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta

Dugaan pertama mengenai bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan terbuktinya pada penelitian. Penelitian ini selaras melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nora Alfiyani dan Kis Indriyaningrum (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang” menyatakan bahwa berlandaskan temua penelitiannya yang sudah dilaksanakan menunjukkan bahwa temuan variabel disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan mentaati kode etik yang berlaku dan bersedia dikenakan sanksi apabila melakukan pelanggaran. Disiplin harus ditegaskan agar para kinerja mudah untuk mencapai hasil yang optimal.

Dengan adanya disiplin kerja yang berdampak baik terhadap kinerja karyawan maka mereka akan merasa puas atas pekerjaan mereka sendiri, karena disiplin kerja yang tinggi mencerminkan keteraturan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, yang berkontribusi langsung pada peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, mengelola waktu dengan baik, dan menimalkan kesalahan, sehingga kinerja lebih optimal.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta

Terkait dengan dampak pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada hipotesis kedua diperoleh hasil bahwa nilai dari koefisien regresi besarnya 0,677 memastikan maka faktor pemberian insentif memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan yang bermakna tiap-tiap pertumbuhan satu-satuannya faktor pemberian insentif bahwa mempengaruhi kinerja karyawan besarnya 67,7% dimana dinyatakan sangat tinggi, dengan asumsi bahwa semakin besar pemberian insentif kepada karyawan dalam suatu perusahaan bahwa makin tinggi kinerja karyawan tersebut. Temuan yang diraih dari peneliti selaras melalui temuan penelitian yang dilaksanakan Ahmad Aswan Waruwu, Lamtiur Simanullang (2022) mengutarakan maka pemberian insentif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini selaras melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nyoman Paramananda, Ida Bagus Gde Indra Wedhana Purba (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar” pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara insentif dan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemberian insentif menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian-penelitian yang sudah dipaparkan memberikan bukti bahwa pemberian insentif yang baik dapat berdampak pada bagaimana karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Insentif tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan suasana kompetitif yang sehat diantara karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta

Temuan pengujian dugaan (H3) yang menyebutkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan memiliki kemiripan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo (2019) dengan penelitian berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta” temuan penelitian ini keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.

Ahmad Aswan Waruwu dan Lamtiur Simanullang (2022) melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayora Indah Tbk Medan Barat” ini adalah untuk meyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan, semua hipotesis dikonfirmasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut jelaslah bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pandu Novia Sakti

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan:

Berlandaskan hasil pembahasan serta analisis yang sudah dipaparkan sebelumnya pada penelitian ini, bahwa peneliti bisa menarik kesimpulannya atas penelitiannya tentang pengaruh disiplin kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Pandu Novia Sakti Jakarta, sebagai berikut:

1. Disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh sebesar 2,966 terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.
2. Pemberian insentif (X2) secara parsial berpengaruh sebesar 9,698 terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.
3. Dari hasil pengolahan uji secara simultan maka dapat disimpulkan bahwa ke dua variabel independen yaitu disiplin kerja (X1) serta pemberian insentif (X2) berpengaruh secara bersamaan (simultan) sebesar 137,204 terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pandu Novia Sakti Jakarta.

5.2.Saran

Mengenai saran yang bisa diberikan dari hasil penelitian ini, maka diantaranya:

1. Bagi para pembaca, hasil penelitian ini disarankan dapat memperluas pemahaman pembaca tentang disiplin kerja serta pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini disarankan menjadi salah satu tambahan referensi mengenai disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, dan menambah wawasan atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya, pihak kampus, dan pihak yang berkepentingan.
3. Bagi penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan dan budaya di tempat kerja serta motivasi kerja, selanjutnya juga bisa menggunakan metode campuran antara metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih optimal.
4. Bagi karyawan, disarankan mampu meningkatkan dan memperhatikan disiplin kerja, khususnya pada kepatuhan peraturan, sikap, perilaku dan tata tertib lainnya. Hal ini karena jika karyawan dapat mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan akan meningkatkan kinerja pada karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
5. Bagi perusahaan, disarankan mampu menerapkan kedisiplinan dan meningkatkan pemberian insentif, karena kedua hal ini terbukti sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan menerapkan kedisiplinan dan meningkatkan insentif maka akan berdampak positif dan kinerja karyawan akan meningkat sehingga perusahaan akan mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyani, Nora., & Indriyaningrum, Kis (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zenith Pharmaceutical Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 371–381.
- Emiyanti, Putera, A., & Nur, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Halu. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 58–67.
https://www.researchgate.net/publication/359242923_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Dan_Motivasi_Kerja_Terdapat_Kinerja_Pegawai_Rektorat_Universitas_Halu_Oleo.

- Erita, Radiansyah, H., Kasdi, J., Kurniawan, Y., & Patih, A. S. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Pengawasan Kerja & Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Armada Bandar Bangun Persada. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 19(1), 104–112. <https://jurnal.stimario.ac.id/index.php/MIBJ/article/view/261/197>.
- Febriyani, M. D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indoprof D'Penyetz Sejati Di Kota Batam. *Jim Upb*, 8(2), 26–37. <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/view/1879/1194>.
- Handoko, Tri., & Waluyo, Handoyo Djoko (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta
- Paramananda, Nyoman., Purba, Ida Bagus G.I.W. (2021). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Prudential Life Assurance Dp3, 7(1), 18–30.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., ... Rasinus. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi. (A. Munandar, Ed.), *Media Sains Indonesia*. Bandung Jawa Barat. https://www.researchgate.net/publication/363094958_Metodologi_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif_dan_Kombinasi.
- Ramon, Z. (2019). Kinerja : Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 7(2). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/equi/article/view/2240>.
- Said, A. B., & Kusman, M. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sicepat Ekspres Cabang Majalengka. *Humantech Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(3). <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/humantech/article/view/1453/1162>.
- Simbolon, Sahat. (2023). Evaluasi kinerja karyawan : tinjauan pengaruh kecerdasan emosional, komitmen kerja, dan pengembangan karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan. Sleman : Bintang Semesta Media.
- Syafriadi. (2021). Analisis Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jumansi/article/view/2147/1602>.
- Waruwu, Ahmad Aswan., & Simanullang, Lamtiur (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447-454