

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 439 - 449

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT ASTRIDO JAYA MOBILIDO**

Istiqomah Melati Subardi, Taat Kuspriyono², Lady Diana Warpindyastuti³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Abstrak

Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Penelitian yang digunakan dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan sample jenuh dimana semua populasi yang ada dijadikan sebagai sample. Populasi dalam penelitian ini yaitu berfokus pada dua departemen/ bagian dari PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender dengan jumlah sample yang diperoleh sebanyak 30 responden dengan menggunakan kuisioner. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan alat software SPSS 26.0 yang meliputi uji instrumen data, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh secara positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara variabel disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research focuses on knowing the effect of work discipline and providing incentives on employee performance at PT Astrido Jaya Mobilido. Research used with a quantitative approach. The data collection technique used a saturated sample with a total sample obtained by 30 respondents using a questionnaire. In processing data for analysis using SPSS 26.0 software tools which include data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination tests. Based on the results of this study it was concluded that there is a positive and significant influence both partially and simultaneously between the variables of work discipline and the provision of incentives on the performance of employees of PT Astrido Jaya Mobilido Klender Branch.

Keywords: Discipline, Providing Incentives and Employee Performance.

Alamat Korespondensi

Jl. Kramat Raya No.98, RW.9, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 10450.

E-mail: ristiqoma2609@gmail.com

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah sosok terpenting buat bisnis dan organisasi karena mereka ialah aktor dalam segala hal mulai dari perencanaan hingga penggunaan sumber daya lainnya. Organisasi di suatu perusahaan dipaksa untuk memberikan yang efektif dan mendapatkan suatu tujuan yang maksimal. Meningkatkan kinerja karyawan, seperti disiplin kerja dan insentif yang adil, harus diperhitungkan saat menganalisis atau memberi perhatian khusus pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

PT. Astrindo Jaya Mobilindo didirikan pada tahun 1974, Astrindo Jaya Mobilindo telah mendominasi industri otomotif, khususnya Toyota, Daihatsu, dan Isuzu selama lebih dari 45 tahun. Untuk memastikan kesuksesan perusahaan dan memberikan manfaat jangka panjang kepada pelanggan, karyawan, pemilik, dan pemegang saham kami, kami berharap dapat mencapai keuntungan yang adil dan wajar. Kami selalu mendorong ke depan dengan pasti dan senang menyadari bahwa setiap keputusan disebabkan oleh pemahaman yang masuk akal dan keyakinan yang mendalam. Melihat pentingnya kinerja karyawan pada PT astrido Jaya Mobilindo untuuk memenuhi kebutuhan pelanggan maka karyawan menjadi fakto penting agar dapat bersaing dengan perusahaan yang melayani pelayanan jasa yang serupa. Organisasi diharapkan punya personel yang kompeten untuk bertindak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya secara nyata dan produktif sehingga perusahaan dapat menjaga diri dalam dunia usaha.

Kinerja karyawan menentukan pencapaian produktifitas perusahaan yang menaruh hubungan kuat pada tujuan strategi organisasi. Manajemen yang baik sangat penting, seperti halnya karyawan yang terampil dan sangat berbakat dengan pekerjaan untuk menangani organisasi seideal mungkin sehingga peningkatan kinerja yang representatif.

Disiplin kerja pada PT Astrido Jaya Mobilindo menjadi faktor berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketaatan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mengikuti aturan dan ketentuan perusahaan ditunjukkan kepada karyawan untuk dapat disiplin oleh semua tanggung jawabny. Agar masing-masing karyawan lebih terorganisasi dalam mencapai tujuan perusahaan maka kepuasan dan kinerja yang baik dapat terpenuhi.

Pemberian insentif dibayarkan kepada karyawan dan nilainya ditentukan oleh hasil, baik finansial maupun non-finansial, tercapai direncanakan untuk menggugah para pegawai agar bekerja lebih keras dan lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Diharapkan pemberian insentif yang adil dan sesuai prosedur agar lebih baik dan kapasitas untuk tampil pada tingkat yang lebih signifikan maka sanggup membangunkan selera kerja lebih produktif agar mencapai tujuan suatu perusahaan.

Permasalahan yang sering terjadi pada PT. Astrindo Jaya Mobilindo Caabang Klender adalah kedisiplinan terhadap waktu, dimana karyawan sering datang terlambat dan banyaknya ijin. Serta pemberian insentif yang tidak setara sama besarnya pekerjaan yang mereka lakukan. Karena itu akan menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang produktif, tetapi mendapatkan insentif yang sama dengan karyawan yang tidak produktif.

Kajian Teoritis

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cara bagi atasan untuk lebih mengenal bawahannya, hingga perwakilan bisa mengerjakan kecenderungan menjadi suatu jenis usaha sehingga dapat mengukur tingkat daya tanggap manusia sesuai dengan setiap aturan dan standar sosial (Hartono,

T, & Siagian, 2020). Disiplin kerja adalah mentalitas kemampuan dan kemauan manusia untuk mengikuti dan menyesuaikan diri dengan setiap standar yang berlaku dalam organisasi (Arif et al., 2020). Disiplin merupakan sikap perilaku orang yang disesuaikan pada peraturan yang ada pada instruksi kerja, perilaku dan tindakan sesuai dengan kebijakan dan prosedur tertulis dan tidak tertulis di organisasi (Widyaningsih & Lestari, 2021). Di dalam penggunaannya, disiplin lebih difokuskan pada bagian kesadaran individu buat menuruti aturan-aturan yang terjadi dalam organisasi (Astriyani et al., 2019).

Indikator Disiplin Kerja

Pembagian kerja yang jelas diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan menyadari tanggung jawabnya, bagaimana melaksanakannya, dan waktu yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaannya (Hartono, T, & Siagian, 2020). Ada tujuh tanda disiplin, yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, Tujuan yang menjadi fokus bisa tepat dan jelas diselesaikan agar perwakilan dapat dirasakan. Jalannya usaha yang telah disampaikan agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin harus sesuai dengan kemampuannya.
2. Teladan pemimpin, Karyawan dapat melihat pimpinan teladan sebagai model atau sumber inspirasi ketika menjalankan tugas. Oleh karena itu atasan wajib untuk memberikan contoh buat pegawainya, beretika baik, jujur, tidak pilih kasih, bisa membuktikan perkataanya terhadap tindakanya.
3. Balas jasa, bakal menaikkan kegembiraan dan inspirasi bagi pekerja dan semakin tinggi perasaan kompensasi, semakin menonjol perasaan disiplin yang representatif. Jika kompensasi tidak sesuai dengan akibat dari pekerjaan yang telah selesai, maka akan sulit bagi pegawai untuk disiplin.
4. Kedisiplinan pegawai akan meningkat bila ada keadilan yang dapat menjatuhkan syarat atau sanksi. Sejujurnya, bos yang baik tidak akan pernah menunjukkan sikap pilih kasih kepada semua karyawan perusahaan.
5. Waskat Artinya, atasan harus peduli dengan tindakan, moral, etika, moral, dan prestasi kerja karyawannya. Kedisiplinan dan etos kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh waskat yang efisien.
6. Sanksi Hukuman, ketika menghukum karyawan karena melakukan kesalahan juga memengaruhi kinerja mereka. Persetujuan hukuman harus diatur sedemikian rupa dengan pemikiran yang hati-hati, konsisten, dan diteruskan dengan jelas kepada pegawai dalam organisasi
7. Ketegasan Atasan harus benar dalam memutuskan dan benar dalam bertindak, maka setiap kali menentukan pilihan sambil memberikan hukuman yang tidak terkendali itu wajib sesuai dengan prinsip yang telah diterapkan

Berdasarkan beberapa pengertian Seperti yang bisa dilihat dari sebelumnya disiplin kerja adalah Disiplin ialah ketaatan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mengikuti aturan dan ketentuan perusahaan disiplin kerja dapat memastikan bahwa tugas diselesaikan tanpa insiden, ketertiban dipertahankan, dan hasil yang ideal tercapai. Karena disiplin karyawan lebih terorganisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Dari efek samping dari eksplorasi masa lalu terkait yang diarahkan oleh (Widyaningsih & Lestari, 2021) didapatkan bahwa secara parsial

disiplin kerja jelas mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian, atas dasar temuan tersebut, diajukan hipotesis semacam ini.

H1 : ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender.

Pemberian Insentif

karyawan yang melampaui apa yang dibutuhkan mendapatkan insentif langsung (Astriyani et al., 2019). Karyawan khusus yang prestasinya melampaui kinerja standar diberi imbalan dengan insentif. insentif sebagai sarana untuk mendukung gagasan bahwa kompensasi harus adil (Komala & H. sinaulan, 2021). Karyawan didorong dan distimulasi untuk meningkatkan kinerja, efisiensi, dan efektivitas produksi mereka dengan menerima insentif. (Widyaningsih & Lestari, 2021). Memberikan dorongan kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan dalam mencapai pelaksanaan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk terus melakukan sesuatu yang lain agar organisasi mencapai tujuannya. (Widyaningsih & Lestari, 2021). Sifat insentif, khususnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong produktivitas kerja yang tinggi, bersifat sewaktu-waktu (Candana, 2021).

Insentif memiliki 6 indikator masing-masing diantaranya (Almaududi et al., 2021) ialah:

1. Kinerja, dengan ini secara lugas mencakup seberapa besar kekuatan pendorong dengan presentasi ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya insentif berbanding lurus dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Lama Kerja, banyak kekuatan pendorong diselesaikan berdasarkan rentang waktu perwakilan melakukan atau menyelesaikan tugas. Menghitungnya bisa ditentukan per jam, per hari, per minggu atau per bulan.
3. Senioritas, Sebagian besar waktu, penghargaan ini didasarkan pada berapa lama karyawan telah bekerja untuk perusahaan.
4. Kebutuhan, menunjukkan insentif aktual yang tersedia bagi karyawan berdasarkan seberapa penting esensi kehidupan bagi karyawan
5. Keadilan dan Kelayakan, Persyaratan agar adil tanpa pilih kasih adalah insentif. Namun demikian, harus ada hubungan antara pengorbanan dan yang didapat, semakin tinggi pemberian insentif maka motivasi lebih tinggi, karena yang dinilai adalah pengorbanan
6. Evaluasi jabatan, upaya untuk memilih posisi dan membandingkan nilainya dengan posisi lain dalam suatu organisasi. Menyiratkan kepastian nilai relatif atau biaya situasi untuk mengumpulkan posisi dalam menentukan motivasi berupa insentif.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diuraikan bahwa susunan insentif yang dibayarkan kepada pegawai dan nilainya ditentukan oleh hasil, baik finansial maupun non-finansial, tercapai. Hal ini direncanakan untuk menggugah para pegawai agar bekerja lebih keras dan lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Dari hasil penelitian terdahulu yang relevan yang diarahkan oleh (Almaududi et al., 2021) didapatkan bahwa secara

parsial pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. punya kesimpulan tersebut buat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : ada pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya berkualitas dan berkuantitas tinggi dalam memenuhi tanggung jawabnya. Suatu organisasi yang berpegang teguh pada setiap wewenang dan kewajiban, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan hirarkis yang akurat, berpegang pada hukum, dan tidak mempengaruhi moralitas atau etika (Ahmad Rayyan, 2021). Pelaksanaan Prestasi kerja didefinisikan sebagai kuantitas dan kualitas prestasi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya (Ahmad Rayyan, 2021) Kinerja seseorang merupakan hasil dari pelaksanaan tugas berdasarkan kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya dalam batas waktu dan patokan yang telah ditentukan. (Almaududi et al., 2021).

Terdapat 5 indikator kinerja karyawan (Tiara Putri, 2019), ialah :

1. Kualitas, pemahaman karyawan atas kualitas yang dibuat, sejauh mana karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya, kapasitas pegawai untuk mengatasi pekerjaan
2. Kuantitas, hasil kerja sesuai kuantitas yang dipesan, waktu yang diperlukan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan alasannya, pekerjaan yang diselesaikan tidak mengandung kesalahan yang berarti.
3. Ketepatan Waktu, pekerjaan selesai tepat waktu, pekerjaan yang sudah selesai tidak termasuk penambahan waktu atau mengaitkan waktu lembur.
4. Efektivitas, memaksimalkan sumber daya yang tersedia (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil per unit.
5. Kemandirian, kerjaan diselesaikan secara mandiri dan profesional, menyelesaikan kerjaan tidak membawa-bawa bantuan orang lain.

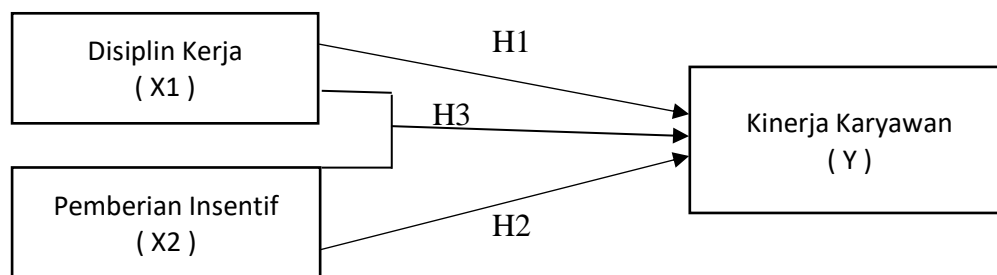
Dapat ditarik kesimpulan bahwa pemahaman kinerja karyawan merupakan hasil dari keberhasilan keseluruhan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati oleh kedua belah pihak, seperti penyampaian, tujuan, target, atau tolok ukur. Dari efek samping dari eksplorasi masa lalu terkait yang diarahkan oleh (Astriyani et

al., 2019) didapatkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan tersebut agar dibuat hipotesis sebagai berikut:

H3 : disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender.

Kerangka Berfikir

Diputuskan bahwa variabel dalam penelitian ini disiplin kerja X1 dan pemberian insentif X2 dan kinerja karyawan Y. Kerangka penelitian dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Metode Penelitian

Metode kuantitatif adalah strategi eksplorasi berbasis positivis yang digunakan untuk mengecek data kuantitatif atau terukur, menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya, berkonsentrasi pada populasi atau pengujian yang tidak ambigu, dan mengumpulkan informasi dengan instrumen (Sugiyono, 2020)

Untuk proses pengelolaan data dengan dukungan IBM SPSS Statistic 26.0. Untuk tempat penelitian dilaksanakan di PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja pada divisi mekanik berjumlah 30 orang sehingga keseluruhannya menjadi sample. Pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan teknik sample jenuh dimana sample jenuh adalah suatu teknik yang menggunakan sebagai sampel, semua orang dalam populasi. Jika jumlah orang yang tinggal di sana kurang dari tiga puluh, ini dilakukan. (Sugiyono, 2020). Data dianalisis pake teknik analisis regresi linear berganda yang meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis secara parsial dan simultan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, r tabel yang digunakan adalah dengan nilai signifikansi sebesar 5% yaitu 0,361. Data dapat dikatakan valid mengingat pemeriksaan r hitung

dan r tabel, dimana disebut valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (Sugiyono, 2020)(Ghozali, 2018)(Ghozali, 2018). Dengan begitu intepretasinya adalah setiap indikator butir pertanyaan pada tiap variabel adalah valid, karena hasil r hitung semuanya lebih banyak dari 0,361.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan temuan uji reliabilitas intepretasinya adalah seluruh variabel dalam klasifikasi besar atau reliabel, Karena data dikatakan valid apabila Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis Secara Parsial

Untuk menentukan apakah setiap variabel signifikan, digunakan pengujian hipotesis parsial dampak positif dan luar biasa pada variabel dependen untuk situasi ini variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis sebagai parsial ialah:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	6,885	3,927		1,753	,091		
Disiplin Kerja	,294	,141	,354	2,081	,047	,553	1,808
Pemberian Insentif	,483	,175	,470	2,766	,010	,553	1,808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada 2023

Beralaskan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26, diambil putusan diterima atau tidaknya hipotesis, ialah bisa lihat nilai signifikan pada tabel 1. Jika nilai Sig < 0,05 bahwa hipotesis diterima. Aturan kedua ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dan diketahui t tabel sebesar 2,051.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hipotesis kesatu (H1) yang menerangkan maka disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis secara parsial pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai t yang ditentukan adalah 2,081 dimana nilai ini lebih menonjol dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,051 Oleh karena itu, hipotesis dan keputusan diterima. Nilai signifikan 0,047 yang masih dibawah 0,05 pada tabel 1 mendukung hal tersebut.

Penerimaan hasil uji hipotesis pertama (H1) memberikan jawaban yang jelas untuk tujuan penelitian dan juga konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Widyaningsih & Lestari, 2021), dimana hasilnya adalah karyawan di PT Putra Karisma Palembang berkinerja lebih baik ketika variabel disiplin kerja diperhitungkan.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hipotesis berikutnya (H2) dimana diungkapkan bahwa ada dampak positif dan luar biasa dari pemberian insentif pada pegawai. Hasil uji hipotesis pecahan pada tabel 1 menunjukkan

bahwa nilai t hitung yang ditentukan adalah 2,766 dilihat nilai tersebut lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,051 sehingga keputusannya adalah hipotesis diterima. Hal ini diperkuat bahwa nilai signifikan pada tabel.5 diperoleh 0,010 masih di bawah daripada 0,05.

Pengakuan hasil uji hipotesis berikutnya (H_2) jelas jawab tujuan dari ulasan ini, selain itu juga sesuai dengan pemeriksaan sebelumnya yang diarahkan oleh (Almaududi et al., 2021) dimana dalam penelitian ini diungkapkan bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Mexsicana Inn Kota Jambi.

Uji Hipotesis Secara Simultan

Uji hipotesis simultan diarahkan buat mengetes apakah faktor-faktor bebas sekaligus (sementara) mempengaruhi variabel dependen untuk situasi ini variabel pameran yang representatif. ialah hasil uji hipotesis secara simultan.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,677	2	86,839	17,791	,000 ^b
	Residual	131,789	27	4,881		
	Total	305,467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada 2023

Nilai F yang diperoleh melalui pengujian hipotesis secara simultan adalah 17,791. Ini mungkin menunjukkan bahwa hipotesis (H_3) yang menyebut variabel pemberian insentif dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan untuk kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender, diterima. Hal ini karena nilai F hitung $> F$ tabel, dimana F tabel adalah 3,354 dan dikuatkan dengan nilai kepentingan 0,000 dimana keadaan untuk mentolerir spekulasi buat ketentuan diterimanya hipotesis (H_3) ialah nilai signifikansi yang kurang dari 0,05.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Buat uji hipotesis secara simultan dapat nilai F sebesar 17,791. Hal ini menunjukkan buat hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dapat diterapkan pada kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Hal ini dikarenakan F tabel sebesar 3,354 lebih rendah dari nilai F hitung sebesar 17,791. Dan didukung dengan nilai signifikansi 0,000, dimana diperlukan nilai signifikansi kurang dari 0,05 agar hipotesis ini dapat diterima.

Konsekuensi dari uji spekulasi sinkron ini juga menjawab tujuan ujian yang digambarkan di atas, di mana terdapat pengaruh kritis dan positif antara disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Astriyani et

al., 2019) dimana dalam penelitian ini dikemukakan bahwa aspek disiplin kerja dan pemberian insentif mempengaruhi kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan regresi berganda adalah buat tau pola kaitan antara variabel bebas buat penelitian ini ialah insentif dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,885	3,927		1,753	,091		
	Disiplin kerja	,294	,141	,354	2,081	,047	,553	1,808
	Pemberian insentif	,483	,175	,470	2,766	,010	,553	1,808

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26 pada 2023

Berdasarkan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 6,885 + 0,294 X_1 + 0,483 X_2$$

Tanpa adanya variabel bebas, maka kinerja pegawai dapat diinterpretasikan sebesar 6.885 unit. Sedangkan kinerja pegawai bisa meningkat sebesar 0,294 satuan jika variabel disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan (X_1) sedangkan variabel lainnya tidak. Sementara itu, dengan asumsi terjadi peningkatan 1 satuan variabel pemberian insentif (X_2) dan faktor yang berbeda mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,483 atau 48,3%

Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel disiplin kerja dan insentif dianalisis menggunakan koefisien determinasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X_1 & X_2 Terhadap Y

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,754 ^a	,569	,537	2,209

Sumber: Data diolahh dengan SPSS 26 pada 2023

Koefisien determinasi sebesar 0,569 yang dapat diartikan sebagai nilai pengaruh kedua variabel independen(disiplin kerja dan pemberian insentif) diperoleh dari data hasil koefisien

determinasi model summary (R^2) terhadap kinerja pegawai sebesar 0,569 atau 56,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor non penelitian lainnya.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,427	2,458

Sumber: Data diolahh dengan SPSS 26 pada 2023

Model ringkasan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,446 dari data hasil koefisien determinasi (R^2) yang dapat diartikan sebagai nilai pengaruh variabel independen (disiplin kerja) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,446 atau 44,6%.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,707 ^a	,499	,481	2,337

Sumber: Data diolahh dengan SPSS 26 pada 2023

Model ringkasan diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,499 yang dapat diartikan sebagai nilai pengaruh variabel independen (Pemberian Insentif) berdasarkan data hasil koefisien determinasi (R^2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,499 atau 49,9%.

Kesimpulan

Hasil pemeriksaan yang dipimpin oleh peneliti menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja sebesar 0,446 atau 44,6% terhadap kinerja karyawan Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Juga terdapat pengaruh pemberian insentif berpengaruh sebesar 0,499 atau 49,9% terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido cabang klender. Disiplin kerja dan pemberian insentif memiliki pengaruh gabungan sebesar 0,569 atau 56,9% terhadap kinerja karyawan PT Astrido Jaya Mobilido. cabang klender.

Daftar Referensi

Jurnal

- Ahmad Rayyan, A. B. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja

- Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219–230. <https://doi.org/10.37504/jmb.v2i03.178>
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Hartono, T, & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Komala, D., & H. sinaulan, J. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.491>
- Tiara Putri, V. (2019). *BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . TOA GALVA INDUSTRIES Disusun Oleh : VALENCIA TIARA PUTRI S Nim 111510427 UNIVERSITAS PELITA BANGSA*.
- Widyaningsih, B., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211>

Buku

- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian, Kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. (Sutopo (ed.)). ALFABETA, CV.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif*.