

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG KUPANG

The Influence of Incentives and Work Discipline on Employee Performance at PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Agnes Ghiriana Marthina Bai Adu^{1,a)}, Tarsisius Timeneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} yannabaiadu@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarcemaak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Mendeskripsikan insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang; 2) Menganalisis insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang; 3) Menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang; 4) Menganalisis pengaruh insentif dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan rumus slovin diperoleh 42 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa insentif dan disiplin kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Rivai dkk., (2013) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Keberhasilan suatu perusahaan akan tercapai apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia tetap terjaga dan dikembangkan dengan baik, sehingga dengan adanya kinerja yang baik perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang telah dicapai. Mangkunegara, (2017) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar

sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan sesuai dengan kemampuan masing-masing. Insentif adalah perangsang untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Handoko, 2014). Faktor pendorong lainnya menurut Afandi, (2021) yaitu disiplin kerja, dengan adanya disiplin kerja maka kegiatan yang dilakukan didalam perusahaan akan sesuai dengan harapan. Hasibuan (2017) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

PT. Hasjrat Abadi bergerak di bidang *automotive* dan distribusi, dan juga merupakan salah satu dealer sepeda motor di Kota Kupang yang menawarkan produk kebanggaan yaitu sepeda motor merk Yamaha untuk memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap sarana transportasi. PT. Hasjrat Abadi beralamat di Jl. Timor Raya No. 78B Kelurahan Pasir Panjang dan diresmikan pada tanggal 14 Agustus 1992. Dalam menjalankan aktivitasnya PT. Hasjrat Abadi harus mempunyai kinerja yang tinggi serta dapat menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan dan mampu untuk menghadapi persaingan ketat dari perusahaan sejenis. Setelah melakukan observasi di obyek penelitian yaitu PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang terdapat fenomena yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, pada tahun 2021 merupakan puncak dari pandemi covid-19 yang mengakibatkan banyak karyawan merasakan dampak yang sangat besar seperti bermasalah dengan kesehatan yang akhirnya berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan dan kinerja dari karyawan. Selain fenomena diatas terkait dengan kinerja karyawan juga dikarenakan tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Kedisiplinan karyawan belum sepenuhnya optimal sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian pendahuluan melalui wawancara dengan HRD PT. Hasjrat Abadi bahwasanya insentif yang diberikan atau diterapkan oleh perusahaan ini berupa bonus dan komisi yang berlaku untuk setiap karyawan. Insentif berupa bonus diterima oleh seluruh karyawan setiap bulannya dari keuntungan penjualan. Sedangkan komisi diterima dari hasil penjualan satu unit oleh karyawan yang berhasil menjual produk tersebut. Dengan ditetapkannya suatu insentif yang baik akan sangat membantu perusahaan didalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan pemberian insentif yang baik akan dapat mendorong disiplin kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan akan sangat membantu di dalam proses pencapaian hasil yang optimal bagi perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2017:94) kinerja dapat didefinisikan suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Menurut Mangkunegara, (2012:9) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang melekat padanya. (Bangun, 2012). Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawab dan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) ada lima indikator kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

Insentif

Menurut Sopiah & Sangadji, (2018:365) insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Sedangkan menurut Larasati, (2018:99) insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Berdasarkan pendapat diatas, insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan oleh organisasi.

Indikator Insentif

Menurut Sarwoto, (2017:32) secara garis besar indikator insentif dapat digolongkan menjadi dua :

1. Insentif Material
 - 1) Bonus
 - 2) Komisi
 - 3) Profit Sharing
 - 4) Kompensasi
2. Insentif Non Material
 - 1) Pemberian gelar (title) secara resmi.
 - 2) Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali.
 - 3) Pemberian piagam penghargaan.
 - 4) Ucapan terima kasih secara resmi atau formal/informal.
 - 5) Memberikan pujian secara lisan atau tulisan secara resmi ataupun secara individu.

Disiplin Kerja

Hasibuan, (2017:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Sutrisno, (2016:87) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Sedangkan menurut Siagin, (2014:305) disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Berdasarkan uraian definisi diatas, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator yang memengaruhi disiplin kerja menurut Agustini, (2019:104) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat Kehadiran
2. Tata Cara Kerja
3. Ketaatan Pada Atasan
4. Kesadaran Bekerja
5. Tanggung Jawab

METODE PENELITIAN

Jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Peneliti memilih metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif karena peneliti ini akan melihat pengaruh antar dua variabel Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuisioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 42 responden dari karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil olahan data dengan menggunakan SPSS V.25, sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,128	3,254		2,498
	Total_X1	,467	,167	,302	,008
	Total_X2	,562	,098	,521	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,128 + 0,467 X_1 + 0,562 X_2$$

Model persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,128 bermakna bahwa jika variabel Insentif (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) diasumsikan konstan dan tidak berubah atau sama dengan 0, maka Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang adalah sebesar 8,128 satuan..
2. Koefisien regresi (b_1) dari variabel insentif (X_1) sebesar 0,467 satuan, jika Insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, dan variabel disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,467 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) dari variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,562, bermakna bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, dan variabel disiplin kerja tetap maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,562 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh signifikan variable perjas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.8 diatas. Uji hipotesis dan uji t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (H_1)
Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:
 - 1) Menetapkan Hipotesis Statistik
 H_0 : Insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
 H_a : Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
 - 2) Menentukan t hitung dan signifikansi
Dari tabel coefficients (tabel 1.) diperoleh t hitung sebesar 2,802 dan signifikansi sebesar 0,008.
 - 3) Menentukan t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 42 - 2 = 40$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,021.
 - 4) Kriteria pengujian
Jika t hitung > t tabel dan signifikansi < alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
Jika t hitung < t tabel dan signifikansi > alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel dan disignifikansi dengan alpha
Diketahui bahwa t hitung (2,802) lebih besar dari t tabel (2,021) dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05) (t hitung > t tabel dan signifikansi < alpha).
 - 6) Kesimpulan
Oleh karena nilai t hitung (2,802) > t tabel (2,021) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H_2)
Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan hipotesis statistik:
Ho : Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
Ha : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
- 2) Menentukan t hitung dan signifikansi
Dari tabel *coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,759 sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000
- 3) Menentukan t tabel
Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $dk = n - k = 42 - 2 = 40$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 dengan uji dua sisi maka diperoleh t tabel sebesar 2,021.
- 4) Kriteria pengujian
Jika t hitung > t tabel dan signifikan < alpha, maka Ho ditolak dan Ha diterima
Jika t hitung < t tabel dan signifikan > alpha, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- 5) Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha
Diketahui bahwa t hitung (5,759) lebih besar dari t tabel (2,021) dan signifikan (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05).
- 6) Kesimpulan
Oleh karena nilai t hitung (5,759) > t tabel (2,021) dan signifikan (0,000) < alpha (0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Uji f (Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	663,646	2	331,823	42,334	,000 ^b
	Residual	305,688	39	7,838		
	Total	969,333	41			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik
H₀ : Insentif dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
H_a : Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi
Dari tabel uji Anova di atas diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 42,334 dan signifikansi sebesar 0,000.

3. Menentukan F_{tabel}
Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k - 1 = 42 - 2 - 1 = 39$, pada tingkatan alpha (α) = 5% = 0,05, maka diperoleh : F_{tabel} 3,24 (lihat tabel distribusi F).
4. Kriteria Pengujian
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dan signifikansi dengan alpha F_{hitung} (42,334) > F_{tabel} (3,24) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05).
6. Pengambilan keputusan
Karena F_{hitung} (42,334) > F_{tabel} (3,24) dan signifikansi (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,685	,668	2,800

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

□

Berdasarkan tampilan tabel 3. diatas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,668 berarti nilai koefisien determinasi adalah 68,8%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Insentif (X1), dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang (Y) berpengaruh sebesar 66,8%, selebihnya yaitu sebesar 33,2% disebabkan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa variabel insentif dan disiplin kerja dalam memengaruhi Kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang relatif kuat.

Pembahasan Deskriptif Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu insentif sebagai variabel independen (X1), variabel disiplin kerja sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian ini dilakukan pada PT, Hasjrat Abadi Cabang Kupang dengan jumlah responden 42 karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel insentif di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi. Insentif dapat didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu (Larasati, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dilaksanakan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang sudah terlaksanakan dengan baik. Capaian indikator variabel insentif pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang berada dalam

kategori tinggi pada indikator insentif material berupa bonus dan komisi dikarenakan karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang cukup merasakan hal tersebut dengan baik sehingga dapat memotivasi karyawan dalam berkerja untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Dengan demikian diketahui bahwa insentif yang diterima oleh karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang sudah sesuai dengan yang diterapkan dalam Perusahaan/instansi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja di PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, dengan nilai capaiannya berada dalam kategori tinggi pada indikator kesadaran dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemauan bekerja yang tinggi serta penerapan sikap yang baik dalam perusahaan oleh setiap karyawan sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan. Disamping itu, disiplin yang diterapkan perusahaan bermanfaat untuk membuat karyawan mematuhi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja dan peningkatan kinerja yang baik. Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang berada dalam kategori tinggi pada indikator kerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama yang dihasilkan oleh para karyawan sangat baik dan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pencapaian tujuan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (α) yang berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus dan komisi sangat dirasakan baik oleh karyawan yang akan membuat karyawan merasa tenang dan termotivasi dalam bekerja lebih giat, serta menunjukkan prestasi lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Dari pemberian insentif tersebut juga dapat menguntungkan kedua belah pihak karena karyawan akan merasa diberikan penghargaan atas pencapaian kerjanya serta perusahaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Larasati (2018) yang menyatakan insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan sewaktu-waktu.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu dan Sinaulan (2018), Cahya dan Pemasari (2023), Candrawati, dkk (2013) Purwoko dan Harnoto (2021) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya insentif yang baik dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Sebaliknya, jika pemberian insentif tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kaeyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan taraf signifikan $< \alpha$ (a) yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang terbilang cukup rendah karena banyaknya karyawan yang sering masuk terlambat bahkan tidak hadir karena alasan pribadi yang akan memengaruhi kinerja karyawan maupun perusahaan. Disiplin kerja dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam melatih kepribadian agar dapat memanfaatkan waktu secara efektif untuk menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawan seperti memberi dorongan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu dan Sinaulan (2018), Saputri, dkk (2021) Cahya dan Pemasari (2023), Purwoko dan Harnoto (2021) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ (a) menunjukkan bahwa variabel insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang, frekuensi tanggapan tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada indikator kerja sama, dengan item pencapaian jumlah target yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama yang diterapkan dalam perusahaan sangat baik, sedangkan tanggapan terendah berada pada indikator kuantitas kerja dan inisiatif. Hal ini karena ada beberapa karyawan kurang dalam pencapaian target dalam bekerja, walaupun demikian indikator ini masih berada dalam kategori tinggi. Kerja sama dan kualitas maupun inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dapat didukung melalui pemberian insentif serta disiplin kerja yang baik. Dengan adanya pemberian insentif dan disiplin kerja yang baik akan menunjang karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan memberi dampak positif bagi perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Sinaulan (2018), Saputri, dkk (2021), dan Cahya dan Pemasari (2023) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel Insentif dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pula pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja yang baik. Dilihat

dari hasil analisis koefisien determinasi dengan kriteria jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019). Dari hasil analisis dapat diartikan bahwa insentif dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat namun tidak mutlak yang artinya masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang. Secara teori faktor lain yang dimaksud adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2017). Namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang.
4. Berdasarkan uji F diperoleh Insentif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang yang didukung oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel Insentif dan Disiplin Kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

1. PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang harus terus meningkatkan pemberian insentif pada karyawan agar karyawan terus terdorong untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan disiplin kerja yang ada pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Kupang harus ditingkatkan agar kedepannya dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan dan juga memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain insentif dan disiplin kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan seperti faktor kemampuan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). *Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bintang Satoe Doea*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Aksara Timur.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis Dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Cahya, C. S. N., & Pemasari, R. I. (2023). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sub Divisi Telemarketing Pt. Anugrah Tri Mandiri Tangerang. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(2), 198–209.
- Candrawati, D. D., Al-Musadieq, M., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya (JAB)*, 1(2), 5–24.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. . (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Hamali, A. . (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko, T. . (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Pers.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*. Gava Media.
- Purwoko, I. D., & Harnoto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Lalu Lintas Polda Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 6.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Kurniawan DP, M. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang*.
- Sarwoto. (2017). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Siagin, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.

- Soelistyoningrum, J. N. (2017). *Pengaruh gender, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal PENDAS*, 01(01),1.
- Sopiah, & Sangadji, E. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. CV Andi Offset.
- Subri, Mulyadi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.