

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GHS II
KECAMATAN TELUK BELENGKONG
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

SRI ASTUTI

asri.okt1988@gmail.com

ABSTRACT

This The purpose of the research to determine the effect of work discipline and incentives on the performance of employees of PT. GHS II Teluk Belengkong Sub-district Indragiri Hilir Regency. The number of samples is 50 people. Result of calculation with equation that is $Y = 9,895 + 1,180 X_1 + 0,969X_2 +$ with coefficient of determination (R^2) in get result 0,688 or 68,8%. ,ε Partial test results obtained by the variables that influence the variable Work Discipline (X_1) has a value t count X_1 $4.852 > t$ table 2.011 and the value of sig 0,000 < 0.05 . The incentive variable (X_2) has a value of t count X_2 $5,416 > t$ table 2.011 and the value of sig 0,000 $< 0,05$. As for the simultaneous Testing obtained F count is greater than F table, $51,790 > 3,20$ and significance value (0.000) $<$ from alpha at 5% level or 0,05. This means that the independent variable (X) effect simultaneously on the dependent variable (Y).

Keywords: Discipline, Incentive, Performance

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir. Jumlah sampel adalah berjumlah 50 orang. Hasil perhitungan dengan persamaan yaitu $Y = 9,895 + 1,180 X_1 + 0,969X_2 +$ dengan koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 0,688 atau 68,8%. Hasil pengujian secara parsial diperoleh variabel yang berpengaruh adalah variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} X_1$ $4,852 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai sig 0,000 $< 0,05$. Variabel Insentif (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} X_2$ $5,416 > t_{tabel} 2,011$ dan nilai sig 0,000 $< 0,05$. Sedangkan untuk berdasarkan Pengujian simultan diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $51,790 > 3,20$ dan nilai signifikansi (0,000) $<$ dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Artinya variabel bebas (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dianggap sebagai asset yang paling berharga dalam menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat begitu pentingnya peranan bagi perusahaan maka sumber daya manusia perlu dikelola secara baik. Pada dasarnya tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk mengusahakan agar setiap karyawan memiliki kinerja

yang optimal dalam menjalankan fungsinya bagi organisasi atau perusahaan, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi secara keseluruhan lebih mudah untuk dicapai.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir harus mempunyai kualitas yang baik pula. Jika kualitas sumber daya manusianya tidak baik, maka

kinerjanya dalam melaksanakan tugas tidak akan sesuai dengan yang semestinya.

PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit yang ada di Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

Kurangnya kinerja karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat menjadi penghambat dalam perusahaan tersebut.

Penilaian kinerja berdasarkan target dan realisasi kelapa sawit yang dihasilkan pada PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir pada tahun 2014-2018. Dalam realisasinya bahwa target yang diharapkan ternyata belum bisa direalisasikan oleh karyawan PT. GHS II seluruhnya 100% bahkan mengalami naik turun, dari tahun 2014 target sebesar 1.200 ton tetapi yang terealisasi sebesar 768 ton atau 64%, tahun 2015 target sebesar 1.200 ton tetapi yang terealisasi sebesar 1.080 ton atau meningkat menjadi 90%, tahun 2016 target sebesar 1.200 ton tetapi yang terealisasi sebesar 960 ton atau menurun menjadi 80%, tahun 2017 target sebesar 1.200 ton tetapi yang terealisasi sebesar 720 ton atau mengalami penurunan menjadi 60% dan tahun 2018 target sebesar 1.200 ton tetapi yang terealisasi sebesar 960 ton atau mengalami kenaikan sebesar 80%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja dari karyawan PT. GHS II masih jauh dibawah harapan. Karyawan tidak menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya yang telah dibebankan kepadanya dan juga kurangnya kedisiplinan dalam jam kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Agar dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan demi tercapainya suatu kinerja yang baik bagi organisasi, maka perlu harus memenuhi keinginan-keinginan karyawan salah satunya dengan pemberian insentif.

Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja (Yani, 2012:145). Semakin tinggi prestasi kerja, maka semakin tinggi juga insentif yang diberikan. Pemberian insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan dapat mempengaruhi perilaku. Seperti misalnya ketidakhadiran dan menurunnya prestasi kerja.

Penelitian awal bahwa gaji per bulan untuk para karyawan dari tahun 2014 sampai dengan 2018 terus naik dan Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun sama dengan satu bulan gaji yang diterima karyawan. Selain gaji dan THR yang diterima, karyawan juga menerima Jaminan Kesehatan (BPJS), perumahan buat karyawan serta kendaraan bagi mandor perusahaan.

Selain pemberian insentif, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan (2010) menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri, karena dengan disiplin ini sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya di pekerjaan, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk

menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2014 total karyawan yang tidak hadir adalah 11 orang atau 27,5%, lambat masuk 5 orang atau 12,5%, cepat pulang adalah 8 orang atau 20%. Tahun 2015 total karyawan yang tidak hadir adalah 7 orang atau 15,6%, lambat masuk 6 orang atau 13,3%, cepat pulang adalah 10 orang atau 22,2%. Tahun 2016 total karyawan yang tidak hadir adalah 10 orang atau 20,8%, lambat masuk 10 orang atau 20,8%, cepat pulang adalah 6 orang atau 12,5%. Tahun 2017 total karyawan yang tidak hadir adalah 8 orang atau 16%, lambat masuk 8 orang atau 16%, cepat pulang adalah 9 orang atau 18% dan tahun 2018 total karyawan yang tidak hadir adalah 12 orang atau 24%, lambat masuk 9 orang atau 18%, cepat pulang adalah 8 orang atau 16%.

Naik turunnya ketidakdisiplinan karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir ini adalah sebagai wujud kinerja karyawan yang kurang baik. Rendahnya semangat kerja karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir tersebut lebih banyak disebabkan oleh masih kurangnya perhatian dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, baik motivasi yang berbentuk material yaitu berupa tunjangan lainnya maupun motivasi berbentuk non material seperti penghargaan dan lainnya.

Dari fenomena yang ada, maka penulis sangat tertarik untuk mengkaji lebih lanjut penelitian ini

dan mengambil judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut : Apakah Disiplin Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir

B. TELAAH PUSTAKA

Disiplin Kerja

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2010) dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah 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. Hal ini dapat di katakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan-peraturan dan keputusan-keputusan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga karyawan yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding

dengan para karyawan yang bermalasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada karyawan haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilah, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

- 1) Disiplin Preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.
- 3) Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
- 2) Taat terhadap peraturan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya

Insentif

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja.

Dari pengertian insentif di atas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

Jenis-jenis Insentif

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2011), jenis-jenis insentif ada enam jenis yaitu:

- 1) *Piece Work*
- 2) Bonus
- 3) Komisi
- 4) Insentif Bagi Eksekutif
- 5) Kurva Kematangan
- 6) Rencana Insentif Kelompok

Indikator-indikator Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2012) pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

- 1) Fasilitas
- 2) Lama karyawan bekerja
- 3) Kebutuhan
- 4) Keadilan dan Kelayakan
- 5) Evaluasi Jabatan

Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan. Dalam kerjanya dengan

kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator-Indikator Penilaian Kinerja

Menurut Hasibuan (2012) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara *tangible* (kualitas, kuantitas, waktu) dan *intangible* (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan
- 2) Kualitas dan kuantitas kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Kreativitas
- 6) Kerjasama
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kepribadian
- 9) Prakarsa
- 10) Kecakapan
- 11) Tanggung Jawab

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, selanjutnya dapatlah dikemukakan hipotesis sebagai berikut : Diduga Disiplin Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2011: 64), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat, nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (X) dan Variabel Terikat (Y) :

1. Variabel Bebas (*Independent variable*)

Variabel independen yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty Ferdinand, 2011). Dalam hal ini variabel bebasnya terdiri dari :

$\beta_1 X_1$ = Disiplin Kerja, $\beta_2 X_2$ = Insentif

2. Variabel terikat (*Dependent variable*)

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti (Augusty Ferdinand, 2011). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja (Variabel Y).

C. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis mengambil objek penelitian pada PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir dengan waktu penelitian mulai Bulan Januari 2018 sampai dengan Maret 2018.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

a. Data kuantitatif

Merupakan metode yang menggunakan angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

b. Data kualitatif

Merupakan metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan.

Sumber Data

a. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang dianggap relevan dengan penelitian, seperti penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yang dinilai memberikan jawaban yang relevan bagi penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti yang bersumber dari internet, dan berbagai artikel yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2011:119) populasi adalah semua anggota kelompok yang berada dalam suatu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Dimana populasi yang akan peneliti ambil dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2010:120) apabila populasi kurang dari 100 diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus, sedangkan bila lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% -25% lebih, setidaknya tergantung dari kemampuan peneliti. Mengingat besarnya populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh responden dalam penelitian ini yang berjumlah 50 orang diambil semua untuk dijadikan sampel dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian sensus. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan PT. GHS II Kecamatan

Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

Metode Pengambilan Data

Metode pengambilan data sebagai berikut :

1. Kuesioner

Teknik utama dalam mengumpulkan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer) adalah dengan menggunakan instrumen penelitian, yang berupa daftar pernyataan atau kuesioner. Pada penelitian ini penulismengajukan kuesioner atau daftar pertanyaan secara tertulis dan bersifattertutup kepada para responden yang telah ditentukan, karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Wawancara atau *Interview*

Yaitu metode pengumpulan data yang didapat dari wawancara langsung kepada karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Studi Pustaka

Sudi pustaka merupakan metode pegumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini.

Analisis Data

Analisa data tersebut diantaranya:

1. Uji Instrumen

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model peramalan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2010) yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu Kinerja

a = konstanta

β_1 = koefisien regresi variabel bebas ke-1

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Insentif

ϵ = Standar error (Kesalahan pengganggu)

3. Uji Hipotesis
 - a. Koefisien Determinasi (R^2)
 - b. Uji Parsial (Uji t)
 - c. Uji Simultan (uji F).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 50 responden adalah 0,279, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) diatas 0,60.

3. Analisa Regresi Linier Berganda

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 9,895 + 1,180 X_1 + 0,969 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 9,895, menunjukkan arti bahwa apabila nilai X_1 , X_2 , dinilainya adalah 0, maka Kinerja akan tetap sebesar 9,895.
- b. Koefisien regresi untuk variabel X_1 yaitu variabel Disiplin Kerja sebesar 1,180. Nilai koefisien tersebut menunjukkan

bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan ketika Disiplin Kerja naik 1%, maka Kinerja akan naik sebesar 1,180.

- c. Koefisien regresi untuk variabel X_2 yaitu Insentif sebesar 0,969. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja. Hal ini menggambarkan ketika Insentif naik 1%, maka Kinerja akan naik sebesar 0,969.

Pengujian Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

nilai adjusted R^2 sebesar 0,688 hal ini berarti 68,8% variabel Kinerja dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu Disiplin Kerja dan Insentif. Sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Dan pada koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,829 yang berarti tingkat pengaruh antara variabel berada pada kategori sangat kuat.

b. Uji Statistik t

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1) Disiplin Kerja

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05. Variabel X_1 mempunyai t hitung yakni 4,852 dengan t

tabel 2,011. Jadi $t_{hitung} X_1 4,852 > t_{tabel} 2,011$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

2) Insentif

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,000 < 0,05$. Variabel X_2 mempunyai t_{hitung} yakni 5,416 dengan $t_{tabel} 2,011$. Jadi $t_{hitung} X_2 5,416 > t_{tabel} 2,011$. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Insentif merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

c. Uji Statistik F

Pengujian hipotesis mengenai variabel Disiplin Kerja dan Insentif secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 51,790, yang mana F_{tabel} dari $df_1 2, df_2 47$ adalah 3,20, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $51,790 > 3,20$. Dan pada tabel diatas juga diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a)

$< 0,05$, hal ini berarti variabel Disiplin Kerja dan Insentif, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 9,895 + 1,180 X_1 + 0,969 X_2 + \epsilon$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir. Baik dengan menggunakan uji parsial dan simultan. Hal ini sejalan dengan pengamatan yang dilakukan terhadap karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir.

Dan hasil penelitian di atas juga sejalan dengan teori Hasibuan bahwa disiplin kerja yang baik hendaknya dilakukan oleh individu dengan menyelesaikan pekerjaan mereka secara bertanggung jawab hingga nantinya tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu, tindakan disiplin yang efektif akan mendorong individu untuk meningkatkan kinerja yang nantinya dapat menguntungkan individu tersebut dan organisasi atau perusahaan sedangkan insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas prestasi yang telah diberikannya terhadap perusahaan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah diuraikan

sebelumnya, maka penulis mengemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan masukan bagi PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir. Adapun beberapa saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Manajemen PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Pemberian insentif yang telah di berikan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir tergolong baik perlu di jaga dan ditingkatkan, namun untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan pemberian fasilitas misalnya rumah karyawan, kendaraan karyawan dan lain sebagainya yang dapat mendukung sehingga akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk menindaklanjuti penelitian ini sebaiknya kepada peneliti selanjutnya mengambil variabel lain selain disiplin kerja dan insentif serta memperbanyak jumlah indikator sesuai dengan yang terdapat dalam teori supaya tiap variabel dapat dijelaskan secara detail, hal ini untuk mengetahui kinerja karyawannya. Serta sebaiknya menggunakan sampel yang lebih banyak dan rentan waktu yang lebih lama agar hasil pengujian lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Adri Supra Kelvianto. 2015. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Hyundai Mobil Indonesia Cabang*

Bandung. Skripsi. Universitas Islam Bandung.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Augusty Ferdinand. 2011. *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen, Edisi 3, AGF Books*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.

A.A. Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

A. Fachrurrozi, Ir., M.M. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin, terhadap Kinerja Karyawan pada PT KSB Indonesia Cibitung*. Jurnal. Universitas Gunadarma.

Budi Riyanto, dkk. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa Prof DR Soerojo Magelang*. Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi aksara.

_____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi aksara.

Jessica Martha Kusuma. 2012. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sido Muncul Semarang)*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Semarang

- Jodi Afrianto. 2013. *Pengaruh insentif, motivasi kerja, disiplin kerja dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Arisamandiri Pratama*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja. SDM*. Bandung : CV Alfabeta.
- Lucky Nugroho. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ykk Zipco Indonesia*. Jurnal. Universitas Gunadarma.
- Masngudi dan M. Noor Salim. 2012. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Triandra University Press.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi revisi. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nyoman Angga Krisnanda, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.
- Ratna Yulia Wijayanti. 2015. *Pengaruh Kedisiplinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PO. Nusantara Kudus*. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rusda Khairati. 2013. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan*. Jurnal. STIE"KBP" Padang.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Cet ke 12. Bandung
- Sumarniati. 2013. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Indragiri Hilir*. Skripsi. Universitas Islam Indragiri.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta.