

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYA DINAMIKA NIAGA

M. ADE RIYANSYAH

aderiansyah@gmail.com

Mahasiswa Program S1 Manajemen STIM Budi Bakti

AZA EL MUNADIYAN

azaelmunadiyan@gmail.com

Dosen STIM Budi Bakti

ABSTRAK

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin (X1) dan Insentif (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Daya Dinamika Niaga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh dengan hasil jumlah sampel 50 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier, uji korelasi linier, koefisien determinasi dan data diolah dengan SPSS versi 21. Hasil penelitian semua instrumen variabel Disiplin (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) hasil Thitung sebesar 7,521 pada signifikan $(0,000) < 0,005$ atau $P_{\text{value}}(\text{sig}) < 0,005$ maka adanya pengaruh sebesar 54,1%. Sedangkan untuk hasil penelitian Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) hasil Thitung sebesar 20,947 pada signifikan $(0,000) < 0,005$ atau $P_{\text{value}}(\text{sig}) < 0,005$ adanya pengaruh sebesar 90,1%. Untuk hasil penelitian Disiplin (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) hasil Fhitung sebesar 234,39 pada signifikan $(0,000) < 0,005$ atau $P_{\text{value}}(\text{sig}) < 0,005$ maka adanya pengaruh sebesar 90,9%. Dengan hasil penelitian ini maka menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja karyawan(Y) pada PT Daya Dinamika Niaga

Kata Kunci ; Disiplin, Insentif dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Discipline (X1) and Incentives (X2) either partially or simultaneously on the Employee Performance of PT Daya Dinamika Niaga. This study uses quantitative methods. The sampling technique used in this study was a saturated sample with a total sample of 50 respondents. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability. The data analysis technique used linear regression test, linear correlation test, coefficient of determination and the data was processed with SPSS version 21. The results of the research were all instruments of the Discipline variable (X1) on employee performance (Y) the result of Tcount was 7.521 at significant (0.000) < 0.005 or Pvalue (sig) < 0.005 then there is an effect of 54.1%. Meanwhile, for the results of the Incentive (X2) research on employee performance (Y), the Tcount results are 20.947 at a significant (0.000) < 0.005 or P-value (sig) < 0.005, there is an effect of 90.1%. For the results of the Discipline (X1) and Incentives (X2) research on employee performance (Y), the Fcount results are 234.39 at significant (0.000) < 0.005 or P-value (sig) < 0.005, so there is an effect of 90.9%. With the results of this study, it shows that there is an influence between Discipline (X1) and Incentives (X2) on employee performance (Y) at PT Daya Dinamika Niaga

Keywords; Discipline, Incentives and Employe Performance

PENDAHULUAN

Jumlah Perkembangan ekonomi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap perusahaan untuk bersikap lebih responsif agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, seringkali perusahaan dihadapkan dengan hambatan-hambatan yang dapat mengganggu efektifitas dan efisiensi tenaga kerja dalam bekerja. Sikap yang dimiliki tenaga kerja dalam perusahaan seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan yang dapat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Untuk mewujudkan disiplin adalah dengan adanya aturan. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi karyawan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik diperusahaan, untuk menciptakan lingkungan yang baik diperlukan pula motivasi kerja, Insentif dan komitmen organisasi. Sehubungan dengan keberadaan karyawan, disiplin merupakan suatu hal yang penting karena akan berpengaruh terhadap

pencapaian tujuan perusahaan dan berimbang pada meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mewujudkan disiplin adalah dengan adanya aturan. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan pedoman bagi karyawan perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang baik di perusahaan, untuk menciptakan lingkungan yang baik diperlukan pula motivasi kerja, Insentif dan komitmen organisasi. Sehubungan dengan keberadaan karyawan, disiplin merupakan suatu hal yang penting karena akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan berimbang pada meningkatnya kinerja karyawan.

Kurangnya disiplin karyawan, terutama mengenai kehadiran dan disiplin waktu, masih banyak yang datang kerja tidak tepat waktu merupakan dampak dari kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang melanggar peraturan, serta masih banyak karyawan yang belum menyadari bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Permasalahan tersebut timbul di PT Daya Dinamika Niaga sehingga mengakibatkan tingkat absensi karyawan kurang baik dan karyawan kurang disiplin dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan.

Faktor disiplin memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seorang karyawan yang mempunyai tingkat disiplin tinggi akan tetap bekerja dengan baik, walaupun diawasi atasan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak diinginkan yang tidak terkait dengan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu S.P Hasibuan, 2017). Kinerja dari para karyawan menjadi aspek yang sangat penting karena dengan adanya kinerja, tujuan yang sudah ditetapkan Perusahaan senantiasa bisa di evaluasi untuk menghindari ketidakselarasan antara rencana dan tujuan. Disiplin dan Insentif merupakan aspek yang berpengaruh dalam rangka upaya peningkatan kinerja karyawan, dengan menerapkan disiplin kerja yang baik dari para karyawan dan adanya pengawasan yang ketat dari.

Dengan adanya pemberian Insentif yang di rasa adil oleh karyawan maka karyawan akan Disiplin menaati aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tujuan, visi dan misi perusahaan tercapai dan Kinerja karyawan meningkat. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah sebagai berikut:.
Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Dinamika Niaga? Bagaimana pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Dinamika Niaga? Bagaimana

pengaruh disiplin kerja dan Insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Daya Dinamika Niaga?

Populasi adalah wilayah generalisasi yang lain terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah karyawan disemua divisi/unit yang bekerja di PT Daya Dinamika Niaga dengan jumlah sebanyak 50 orang (Sugiyono, 2017). Sampel Sample adalah bagian terkecil dari populasi yang akan diteliti. Sample tersebut sebagai perwakilan, harus mempunyai sifat atau ciri-ciri yang terdapat pada pupulasi (Sugiyono, 2017). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bilamana anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2017). Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi di jadikan sampel. Sampel dari penelitian yang dilakukan penulis adalah seluruh karyawan PT Daya Dinamika Niaga yang berjumlah 50 orang

LANDASAN TEORI

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab nya. disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Orang yang dikatakan disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat pada peraturan tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturanperaturan organisasi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. (Mangkunegara, 2017). Insentif merupakan sarana motivasi untuk mendorong para pegawai agar bekerja dengan optimal. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2017). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017), Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan; Kuesioner (Angket), Observasi (Pengamatan), Studi Kepustakaan dan Dokumentasi. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017:134) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam hal ini penulis membuat instrument pernyataan yang diajukan kepada Pasien klinik Dompot Dhuafa.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini langkah pertama dalam melakukan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas agar dapat mengetahui gambaran hasil dari kuesioner yang telah diajukan kepada karyawan PT Daya Dinamika Niaga. Uji validitas instrumen digunakan untuk menganalisis nilai korelasi antara skor butir dengan skor total skala. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, jika nilai korelasi dibawah 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil kuesioner harus memiliki nilai diatas 0,30 agar bisa dikatakan valid. *Corrected item-total correlation (CITC)*, dengan pernyataan sebagai berikut :

- Jika $CITC > 0,3$ maka data dinyatakan valid
- Jika $CITC < 0,3$ maka data dinyatakan tidak valid

Uji Validitas Disiplin

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keteladanan kepemimpinan mempengaruhi pegawai dalam bekerja	34.18	21.334	.490	.812
Saya puas dengan sistem pemberian balas jasa di perusahaan ini	34.10	20.908	.544	.806
Saya merasa cukup dengan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan ini	34.04	21.182	.580	.801
Perusahaan telah memberikan keadilan terhadap hak setiap karyawan	34.08	22.402	.523	.808
Tidak ada perlakuan yang beda antara karyawan kontrak maupun karyawan tetap dalam berkarir di perusahaan ini	34.06	22.139	.601	.802
Pimpinan berlaku adil dalam pembagian tugas dan pemberian kompensasi kepada karyawan	34.06	22.221	.534	.807
Pimpinan harus melakukan pengawasan secara aktif mengawasi perilaku, moral dan sikap karyawan	34.22	22.706	.404	.820
Pimpinan bertindak tegas kepada karyawan yang tidak disiplin	34.12	22.026	.541	.806
Pemberian sanksi terhadap tindakan indisipliner memacu saya untuk berdisiplin.	34.22	22.583	.404	.820
Saya mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan kedisiplinan saat bekerja	34.02	22.673	.535	.808

Uji Validitas Insentif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Perusahaan memberikan insentif atas pencapaian kinerja yang lebih baik	32.24	36.064	.524	.816
Perusahaan memberikan insentif sesuai dengan beban pekerjaan karyawan	32.18	36.885	.481	.820
Perusahaan memberikan insentif atas tercapainya jumlah hasil produksi yang memenuhi target	32.22	36.420	.485	.820
Sistem pemberian bonus sudah dilakukan sebagaimana mestinya	32.10	36.541	.581	.811
Perusahaan memberikan bonus tahunan sesuai dengan hasil kerja	32.22	36.502	.489	.819
Perusahaan memberikan bonus tambahan apabila hasil produksi melebihi ketentuan	32.12	37.373	.454	.823
Karyawan memperoleh komisi karena keberhasilan melakukan tugas dengan baik.	32.10	36.745	.520	.816
perusahaan mempunyai aturan yang jelas dalam pemberian komisi kepada karyawan	32.14	36.653	.539	.814
Karyawan lebih menyukai bekerja sesuai dengan profesi yang dikuasainya	32.14	36.572	.533	.815
Perusahaan mempekerjakan karyawan agar berbakat dibidang profesi yang dikuasainya	32.02	37.040	.634	.808

Uji Validitas kinerja karyawan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki prestasi kerja yang memuaskan	33.00	32.980	.605	.825
Saya selalu merasa puas dengan hasil kerja saya	33.14	32.653	.542	.830
Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	33.22	32.869	.432	.842
Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	33.08	32.524	.635	.823
Saya selalu hadir tepat waktu pada saat bekerja	33.14	32.164	.508	.834
Sikap disiplin karyawan dapat dilihat dari kehadiran yang tepat waktu	33.12	33.047	.467	.838
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	33.10	32.418	.540	.830
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang telah	33.00	33.143	.587	.827
Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan	33.16	32.504	.570	.827
Saya selalu menjaga hubungan kerja yang baik dengan teman kerja yang lain	33.06	33.037	.603	.826

PEMBAHASAN

Uji reliabilitas menunjukkan hasil data, jika tidak reliabel maka tidak dapat melakukan proses lebih lanjut karena tidak cukup kuat untuk menentukan bukti pernyataan bahwa instrument memiliki tingkat kepercayaan. Butir angket akan diukur dengan nilai koefisien 0,60 yaitu angka pedoman sebagaimana yang tercantum pada teori lalu akan dibandingkan dengan angka-angka yang ada pada kolom *Cronbach Alpha*, dengan pernyataan sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas fasilitas; Hasil dari *Cronbach's alpha* mempunyai nilai 0,780 dengan $N = 50$ Jika nilai *alpha* sebesar $0,780 > 0,60$. Maka hasil dari semua pernyataan pada variabel promosi dapat dikatakan reliabel dan seluruh pengukurannya benar sehingga dapat memberikan tingkat kepercayaan yang layak digunakan sebagai penelitian.
2. Uji Reliabilitas Pelayanan; Hasil dari *Cronbach's alpha* mempunyai nilai 0,796 dengan $N = 50$. Jika nilai *alpha* sebesar $0,796 > 0,60$. Maka hasil dari semua pernyataan pada variabel promosi dapat dikatakan reliabel dan seluruh pengukurannya benar sehingga dapat memberikan tingkat kepercayaan yang layak digunakan sebagai penelitian.
3. Uji Reliabilitas kepuasan; Hasil dari *Cronbach's alpha* mempunyai nilai 0,793 dengan $N = 50$. Jika nilai *alpha* sebesar $0,793 > 0,60$. Maka hasil dari semua pernyataan pada variabel promosi dapat dikatakan reliabel dan seluruh pengukurannya benar sehingga dapat memberikan tingkat kepercayaan yang layak digunakan sebagai penelitian.

UJI HIPOTESIS

Uji Hipotesis Variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Kinerja (Y) = 37,78 dan Disiplin (X_1) = 37,90 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kepuasan (Y) dengan Fasilitas (X_1), *standard deviation* (simpangan bebas) $Y = 6,302$ dan $X_1 = 5,163$, dan N (Jumlah responden) = 50.

Analisis Significant Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.756	4.565		.604	.549
	DISIPLIN	.898	.119	.735	7.521	.000

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada variabel Disiplin (X1) dengan nilai tingkat Thitung sebesar 7,521 pada signfikan (0,000) < 0,005 atau P_{value} (sig) < 0,005 artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Daya Dinamika Niaga

Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)
Correlations

		DISIPLIN	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Koefisien Korelasi

Interval Koefisiensi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,19	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Disiplin kerja (X1) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,735 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary^b)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.541	.531	4.31475

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi (r) = 0,735 menunjukkan bahwa hubungan antara Fasilitas (X₁) dengan Kepuasan pasien (Y) memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R square (r^2) = 0,541 di mana :

$$\begin{aligned}
 \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,541 \times 100\% \\
 &= 54,1\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,541 atau 54,1% dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Variabel Insentif (X₂) terhadap Kinerja karya

Descriptive Statistics
Statistics

		INSENTIF	KINERJA
N	Valid	50	50
	Missing	0	0
Mean		35.72	36.78
Std. Deviation		6.667	6.302

Dari hasil analisis *descriptive statistic* diperoleh rata-rata variabel : Kinerja (Y) = 36,78 dan Insentif (X₂) = 35,72 terlihat dari kedua variabel (bebas dan terikat) yang diregresikan, yakni Kinerja karyawan (Y) dengan Insentif (X₂),

standar deviation (simpangan bebas) $Y = 6,302$ dan $X_2 = 6,667$ dan N (Jumlah responden) = 50.

Analisis Significant Coefficients^a
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.720	1.556		3.032	.004
INSENTIF	.898	.043	.949	20.947	.000

Berdasarkan tabel dapat dilihat pada variabel Insentif (X_2) dengan nilai tingkat Thitung sebesar 20,947 pada signifikan ($0,000 < 0,005$ atau $P_{\text{value}}(\text{sig}) < 0,005$ artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Daya Dinamika Niaga

Analisis Korelasi Sederhana (Correlations)
Correlations

		INSENTIF	KINERJA
INSENTIF	Pearson Correlation	1	.949**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Terlihat gambaran dari variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Pelayanan (X_2) dan Kepuasan (Y). memiliki nilai sebesar 0,949 dapat diukur dengan tabel koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sangat kuat pada pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (Model Summary^b)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.901	.899	1.99977

Pada bagian ini dapat di lihat hasil korelasi (r) = 0,949, menunjukkan bahwa hubungan antara Insentif (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat karena hampir mendekati angka 1. Sedangkan nilai R square (r^2) = 0,901 di mana :

$$\begin{aligned} \text{KD (koefisien Determinasi)} &= r_2 \times 100\% \\ &= 0,901 \times 100\% \\ &= 90,1\% \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan hasil determinasi, yaitu pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,901 atau 90,1% dan sisanya sebesar 9.9% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Disiplin kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan

Tabel ANOVA^a

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1769.200	2	884.600	234.391	.000 ^b
Residual	177.380	47	3.774		
Total	1946.580	49			

Berdasarkan tabel 4.56 ANOVA dapat dilihat pada dengan nilai F hitung sebesar 234,39 pada signifikan ($0,000 < 0,005$ atau $P_{\text{value}} (\text{sig}) < 0,005$ artinya hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara Disiplin kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Daya Dinamika Niaga

Tabel Analisis Signifikan (Coefficients^a)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.981	2.056		.964	.340
1 DISIPLIN	.150	.076	.123	1.965	.055
INSENTIF	.815	.059	.862	13.776	.000

Di lihat dari tabel Pada analisis regresi linier berganda dengan nilai constant (a) = 1,981, Beta X1 = 0,150 dan Beta X2 = 0,815 pada bagian ini dikemukakan nilai koefisien a dan b perhitungan sebagai berikut:

$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 = 1,981 + 0,150 X_1 + 0,815 X_2$ pada variabel Disiplin (X1) dan Insentif (X2) dapat dikemukakan nilai koefisien a dan b dari perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$= 1,981 + 0,150x_1 + 0,815x_2$$

Tabel Analisis Korelasi Berganda (Correlations)
Correlations

		DISIPLIN	INSENTIF	KINERJA
DISIPLIN	Pearson Correlation	1	.711**	.735**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	50	50	50
INSENTIF	Pearson Correlation	.711**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	50	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.735**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	50	50	50

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan. Malayu S.P. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Edisi Ke-3. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika AditSiagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.