

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, PRESTASI KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDALA SATATA GAMA SURABAYA

¹⁾ Kristin Marina Sari, ²⁾ Pierre Patarianto, ³⁾ Parwita Setya Wardhani

Email : pierre@stiemahardhika.ac.id

Mahasiswa Prodi Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya. Faktor-faktor tersebut adalah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Dan Insentif yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya. Kinerja Karyawan timbul dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Dan Insentif pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 60 orang responden dari karyawan PT. Mandala Satata Gama Surabaya yang diambil menggunakan teknik sampel menggunakan rumus slovin. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa data kualitatif dan data kuantitatif. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang diolah dengan program SPSS V.16.0 for windows. Sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

Hasil analisis menyimpulkan bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin Kerja sebesar 0,295, variabel motivasi kerja sebesar 0,037, variabel prestasi kerja sebesar 0.212, variabel insentifi sebesar 0.238, dan variabel kinerja karyawan sebesar 4,632 semua variabel apabila ditingkatkan menunjukkan hasil nilai positif pada kinerja karyawan. Hasil uji t variabel Disiplin kerja (X1) sebesar $3.870 \geq 2,004$ (t hitung \geq t tabel), Hasil Uji t Variabel Motivasi kerja (X2) sebesar $0.489 \leq 2,004$ (t hitung \leq t tabel), Hasil uji t variabel Prestasi Kerja (X3) sebesar $2.910 \geq 2,004$ (t hitung \leq t tabel), Hasil Uji t variabel Insentif (X4) sebesar $2.879 \geq 2,004$ (t hitung \geq t tabel) , artinya bahwa variabel disiplin kerja (X1), prestasi kerja (X3), dan insentifi (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, uji F diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1), Variabel motivasi kerja (X2), prestasi kerja (X3), insentif (X4), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya dengan nilai F hitung sebesar $13.041 \geq 2.54$ (F hitung \geq F tabel). Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Satata Gama Surabaya adalah variabel disiplin kerja (X1). Dan Nilai R² sebesar 0,491 menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel bebas dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49,1%, sedangkan sisanya 50,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi dibidang transportasi dewasa ini, sarana-sarana pengangkutan semakin berkembang pesat. Demikian juga perusahaan-perusahaan dibidang transportasi semakin banyak bermunculan, baik itu perusahaan perseorangan yang bagi perusahaan sejenis, akan mempertajam persaingan dalam menarik konsumen.

Bagi perusahaan jasa di bidang transportasi seperti angkutan Taxi peningkatan kualitas pelayanan sangat besar pengaruhnya

terhadap keputusan pengguna jasa dalam menggunakannya. Penambahan sarana fisik dan

perubahan sistem pelayanan kearah efektifitas dan efisien akan memberikan keputusan tersendiri bagi pengguna jasa di bidang transportasi darat khususnya angkutan Taxi.

PT. Mandala Satata Gama sebagai perusahaan jasa angkutan darat tidak bisa lepas dari persaingan. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing akan dapat diperkecil dengan selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengguna jasa, serta berusaha memenuhi apa yang pengguna jasa

harapkan dengan cara memuaskan dari para pesaingnya.

Hal utama yang harus diprioritaskan dalam kondisi persaingan yang ketat adalah kepuasan pengguna jasa agar dapat bertahan, bersaing dan menguasai pasar. Kepuasan pengguna jasa ditentukan oleh kualitas pelayanan yang baik, sehingga jaminan kualitas pelayanan menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

Perusahaan sendiri dirasa semakin penting, artinya dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut manajemen sumber daya manusia harus melaksanakan beberapa kelompok aktivitas yang semuanya saling berhubungan dan terkait, seperti yang terjadi dalam konteks organisasi meliputi: penerapan disiplin kerja, motivasi, prestasi dan insentif.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2013:10), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Bangun (2012:6), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisaian, penyusunan staf, pergerakan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi

Sedangkan menurut Marwansyah (2010:24) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Definisi ini menggabungkan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi-fungsi operatif di bidang personalia. Definisi ini menekankan kenyataan bahwa kita, terutama mengelola manusia, bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi.

Karyawan

Menurut A.A Waskito (2010:265), karyawan adalah orang dalam sebuah lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah), karyawan juga di sebut sebagai pegawai, buruh, pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah identitas seseorang di dalam suatu lembaga dengan memperoleh imbalan dari hasil kerjanya.

Disiplin Kerja

Dalam menjalankan tata tertib dan kelancaran tenaga kerja diperlukan suatu peraturan dan kebijakan dari perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2010:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Sutrisno (2013:85) menyatakan di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Moukijat (2010:96) mengemukakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata “*diciplina*” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Motivasi Kerja

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2011:141).

Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (1995:105) dalam Mila Badriyah (2015:136) prestasi kerja adalah hasil adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun menurut Moh.As'ud (1995:47) dalam Mila Badriyah (2015:136) prestasi kerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Byars dan Rue (1984) dalam Sutrisno (2010:150) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan. Bernadin dan Russel (1993) dalam Sutrisno (2010:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Maier, 1965) dalam Sutrisno (2010:150).

Insentif

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara

keseluruhan. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sarwoto (2010:144), insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008) dalam Kadarisman (2012:191) mengemukakan Insentif adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja atau anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

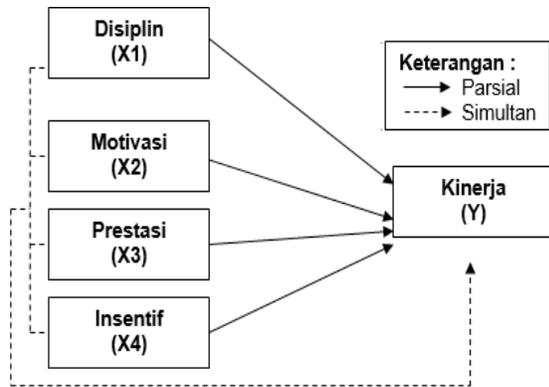
Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kinerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Wibowo (2012:7) memberikan definisi kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Sedangkan, menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari kedua definisi tentang kinerja di atas, dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja merupakan gambaran kemampuan seorang pegawai untuk menyesuaikan suatu pekerjaan yang diembannya secara tepat guna dan berhasil guna. Dengan kata lain kinerja merupakan tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kerangka konseptual



Gambar 2.1 kerangka konseptual

Sumber : kerangka konseptual diolah

Hipotesis

- H1 : Disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
- H2 : Disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
- H3 : Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Menurut Sugiyono (2011:7), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random sampling), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan

tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2011:80) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian maka yang menjadi populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya yang berjumlah 150 orang.

Sampel

Untuk membuktikan kebenaran jawaban yang masih sementara (hipotesis), maka peneliti melakukan pengumpulan data pada obyek tertentu. Karena obyek dalam populasi terlalu luas, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Menurut Sugiyono (2011 : 81), sampel yaitu sebagai berikut: “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Berdasarkan penjelasan tersebut data dari populasi yang dijadikan sampel adalah karyawan yang bekerja pada PT Mandala Satata Gama Surabaya.

Penentuan pengambilan sampel ditentukan dengan menggunakan teknik sampling *non probability*. Sugiyono (2011:84) mengungkapkan pengertian sampling *non probability* sebagai berikut : “Sampling *non probability* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

Adapun cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung

ukuran sampel karena jumlah populasi yang ditetapkan sebanyak 150 responden. Untuk lebih jelas, berikut bentuk rumus Slovin menurut Sugiyono (2011:87):

$$n = \frac{N}{N(e)^2 + 1} = N/Ne^2 + 1$$

Keterangan :

- n = Banyak Sampel.
- N = Banyak Populasi .
- E = Persentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir dengan populasi dan presisi 10 %.

Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian adalah

Diketahui : N = 150
e = 10%

maka :

$$n = \frac{150}{150(0,01)^2 + 1}$$

$$n = \frac{150}{1,5 + 1}$$

$$n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 60 Responden.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Variabel Disiplin Kerja (X1)

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.73	4.063	.688	.823
X1.2	14.68	4.118	.593	.847
X1.3	14.67	3.480	.786	.795
X1.4	14.70	4.281	.592	.846
X1.5	14.62	4.037	.713	.817

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.82	4.559	.471	.836
X2.2	15.80	4.197	.709	.766
X2.3	15.78	4.274	.652	.782
X2.4	15.82	4.220	.607	.796
X2.5	15.85	4.299	.690	.773

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Variabel Prestasi Kerja (X3)

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	16.18	4.932	.596	.866
X3.2	16.18	4.457	.723	.837
X3.3	16.07	4.301	.739	.833
X3.4	16.10	4.600	.682	.847
X3.5	16.07	4.199	.745	.831

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Variabel insentif (X4)

Uji Validitas Variabel Insentif (X4)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	15.33	4.023	.720	.872
X4.2	15.47	3.338	.733	.859
X4.3	15.33	3.379	.828	.837
X4.4	15.48	3.339	.717	.863
X4.5	15.52	3.339	.691	.871

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Variabel kinerja (Y)

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	15.82	2.830	.359	.744
Y2	15.65	2.197	.596	.660
Y3	15.58	2.213	.539	.685
Y4	15.68	2.254	.561	.675
Y5	15.73	2.640	.485	.707

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Seperti yang terlihat pada tabel di atas bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi $r_{tabel} = 0,2542$ (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut adalah valid.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji F, uji t dan uji dominan.

Uji F (Uji Simultan atau Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, insentif terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji F.

Hasil uji f

Variabel bebas	F	F _{tabel}	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	13.041	2.54	.000 ^a
Motivasi Kerja (X2)			
Prestasi (X3)			
Insentif (X4)			

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Tabel tersebut di atas, menunjukkan F_{hitung} sebesar 13.041 dengan tingkat signifikan 0,000^a sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,54. Rumus melihat F_{tabel} $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ (Lampiran Output SPSS). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Stata Gama Surabaya“ dapat diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif. Berikut ini hasil dari uji t (uji parsial).

Hasil Uji t

Variabel bebas	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Disiplin Kerja (X1)	3.870	2,004	.000
Motivasi Kerja (X2)	.489		.627
Prestasi (X3)	2.910		.005
Insentif (X4)	2.879		.006

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Disiplin Kerja (X1)

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diatas, nilai t hitung sebesar 3.870. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($3.870 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,000 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 55$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,004. Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.

Motivasi Kerja (X2)

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diatas, nilai t hitung sebesar 0.489. Karena nilai t hitung \leq t tabel ($0.489 \leq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,627 \geq \alpha 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 55$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,004. Artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.

Prestasi (X3)

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diatas, nilai t hitung sebesar 2.910. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($2.910 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,005 \leq \alpha 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 55$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,004. Artinya variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Satata Gama Surabaya.

Insentif (X4)

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diatas, nilai t hitung sebesar 2.879. Karena nilai t hitung \geq t tabel ($2.879 \geq 2,004$) dan nilai probabilitas signifikansi ($0,006 \leq \alpha 0,05$) maka

H_0 ditolak dan H_a diterima. Untuk menentukan nilai t tabel, maka menggunakan t tabel dengan tingkat signifikansi α dengan nilai 5%, dengan menggunakan uji dua arah dan derajat kebebasan yaitu $n - k$ ($60 - 5 = 55$). Maka diperoleh t tabel sebesar 2,004. Artinya variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandala Satata Gama Surabaya.

Karena tidak semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan, maka dapat dipastikan bahwa hipotesis kedua tidak dapat diterima. Yakni “Disiplin kerja, Motivasi kerja, prestasi, dan insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya” tidak dapat diterima.

Variabel Yang Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas dapat dilihat dari ranking koefisien regresi yang distandarkan (β) *standardized of coefficient beta* dari masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Hasil uji variabel dominan

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	4.632	2.195		2.111	.039		
DISIPLIN_KERJA	.295	.076	.398	3.870	.000	.889	1.124
MOTIVASI_KERJA	.037	.076	.052	.489	.627	.849	1.179
PRESTASII	.212	.073	.298	2.910	.005	.896	1.116
INSENTIF	.238	.083	.297	2.879	.006	.882	1.133

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Lampiran *output* SPSS

Berdasarkan data statistik pada tabel 4.23 diketahui bahwa variabel bebas yang memiliki koefisien beta terbesar adalah variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.295. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, yakni “Diantara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif. Variabel disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya”.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan 60 responden, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
2. Hasil dari uji T parsial menunjukkan:
 - a. Variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
 - b. Variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
 - c. Variabel prestasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
 - d. Variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.
3. Diantara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi dan insentif variabel disiplin kerja yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka saran yang direkomendasikan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya memperhatikan variabel motivasi agar lebih ditingkatkan lagi pada hubungan yang erat dengan semua pegawai, tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan supaya karyawan tenang dalam bekerja, karyawan mendapatkan kebutuhan yang layak, pimpinan agar memperhatikan pentingnya nilai-nilai karyawan dalam mengkomunikasikan tujuan yang ingin dicapai, dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.
2. Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya seperti karyawan yang datang ketempat kerja lebih awal, karyawan memberitahu lebih dahulu jika absen bekerja, karyawan secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin, karyawan ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan dan apabila melanggar peraturans etiap karyawan akan dikenakan sanksi yang tegas agar dapat dipertahankan.
3. Pelaksanaan prestasi kerja pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya seperti Perusahaan sering menerima ide-ide yang diberikan kepada karyawan untuk perkembangan perusahaan agar dapat dipertahankan.
4. Pelaksanaan insentif pada PT. Mandala Satata Gama Surabaya agar dapat dipertahankan.
5. Penelitian selanjutnya disarankan agar penelilitain dapat menambah variabel lain agar lebih kompleks, sehingga dapat diketahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.Serta perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi, dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM cetakan ke enam*. Bandung : Refika Adhitama.
- Abdullah M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta.
- Armstrong, Gary. Philip Kotler, Geoffray da Silva. 2006. *Marketing: An Introduction An Asian Perspective*. Seventh Edition. Prentice Hall, Inc: New Jersey.
- Annisa Pratiwi 2014 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). <http://eprints.undip.ac.id/43819/> (diakses tanggal 09 Desember 2016)
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015 *Department of Psychology, Faculty of Psychology in Mercu Buana University, Jakarta, Indonesia The Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. http://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=2864 (diakses tanggal 09 Desember 2016)
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Danang. Sunyoto. 2012. *Dasar-dasar manajemen pemasaran*, Cetakan Pertama, Caps, Yogyakarta.
- Dantes, Nyoman. 2012. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Penerbit: Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Analisis Laporan Keuangan*. Lampulo: alfabeta.
- Galih Aryo Nimpuno 2015 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. <http://eprints.uny.ac.id/19093/> (diakses tanggal 09 Desember 2016)
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara,Jakarta.
- _____. 2013. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan ketujuh belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Keith Davis, dalam buku AA Anwar Prabu Mangkunegara 2004, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT Refika Aditama.
- Lumban Gaol, Wursanto, 2013, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum.2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta: Penerbit Media Bangsa.
- Mila Badriyah,S.E.,M.M. 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan 6. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Payaman Simanjuntak J. 2011, *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Retnowati, Nova. Dan Widia E. Muslichah. 2012. *Manajemen Kompensasi* Bandung : Karya Putra Darwati.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sarwoto. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, cetakan keenambelas. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umi Narimawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Veithzal,Rivai.,& Sagala Jauvani.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif*.
- _____. 2011. *Metode Penelitian kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu .
- Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta : Kencana.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Untuk Perusahaan (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.
- Waskito, A.A. 2009. *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Wahyu Media.
- Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta. Skripsi*.