

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL RETAILINDO DEWATA (PEPITO) KUTA BALI

by M.andhika Nugraha

Submission date: 27-Aug-2021 02:10PM (UTC+0700)

Submission ID: 1636712766

File name: jurnal_M.Andhika_Nugraha_1211700077.pdf (678.25K)

Word count: 3885

Character count: 22491

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL RETAILINDO
DEWATA (PEPITO) KUTA BALI**

M.Andhika Nugraha

1211700077

Jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Surabaya Email : andikangh@gmail.com

ABSTRACT

Work discipline, incentives, and motivation are things that are really needed by employees, so that employees have enthusiasm in completing the work given by the company. Employees will also feel comfortable and satisfied with the results of the work they have done. This study aims to determine the effect of work discipline on employee performance at PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali, to determine the effect of incentives on employee performance at PT. Sentral Retailindo Dewata, to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Central Retailindo Dewata Kuta Bali.

The results showed that the t test for the work discipline variable (X1) got a significant value of $0.068 > 0.05$ and the t-test value was $1.865 > t_{table} 2.012$ so it can be concluded that H_0 is accepted H_a is rejected, the results of the t-test for the incentive variable (X2) get a significant value. of $0.019 < 0.05$ and the t-test value is $2.439 > t_{table} 2.012$, so it can be concluded that H_0 is rejected H_a is accepted. it can be concluded that H_0 is accepted, H_a is rejected. Therefore, it can be concluded that the work discipline variable has an effect but not significant, incentives have an effect, and motivation has an effect but is not significant. Partially has an effect on employee performance at PT. Central Retailindo Dewata. The result of the f test (simultaneous) states that the calculated f value is 24,740 with a significance level of $0.000 < 0.05$. Thus the decision taken by H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that all independent variables together are able to significantly affect the dependent variable.

This study can be concluded that the partial test (t test) Work discipline has an effect but is not significant, incentives have an effect, and motivation has an effect but is not significant so it can be concluded that it has an effect on employee performance at PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali, as well as the f test or simultaneous test in this study of the variables of Work Discipline, incentives, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Central Retailindo Dewata. The coefficient of determination states that the work discipline, incentives and motivation variables are able to explain that the Employee Performance variable is 61.7%, while the remaining 38.3% is explained by other variables not examined in this study.

Keywords: work discipline, incentives, motivation, and employee performance

ABSTRAK

Disiplin kerja, insentif, dan motivasi merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh karyawan, supaya karyawan memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga akan merasa nyaman dan puas dari hasil pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali, untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji t untuk variabel disiplin kerja (X1) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,068 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,866 > t_{tabel} 2,012$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Hasil uji t untuk variabel insentif (X2) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,019 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,439 > t_{tabel} 2,012$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X3) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,059 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,938 > t_{tabel} 2,012$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa dari variabel disiplin kerja berpengaruh tapi tidak signifikan, insentif berpengaruh, dan motivasi berpengaruh tapi tidak signifikan. berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata. Hasil uji f (simultan) menyatakan bahwa Nilai f hitung sebesar 24,740 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa uji parsial (uji t) Disiplin kerja berpengaruh tapi tidak signifikan, insentif berpengaruh, dan motivasi berpengaruh tapi tidak signifikan dengan begitu dapat disimpulkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali, serta uji f atau uji simultan dalam penelitian ini dari variabel Disiplin Kerja, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sentral Retailindo Dewata. Dari Koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel Disiplin kerja, insentif dan motivasi mampu menjelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : disiplin kerja, insentif, motivasi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia salah satu masalah utama disetiap kegiatan yang ada di dalamnya, suatu perusahaan membutuhkan adanya faktor

sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dengan semakin majunya perusahaan dipengaruhi oleh faktor lingkungan internal atau eksternal. Perusahaan mampu

melakukan berbagai aktivitas guna menghadapi kebutuhan dan perubahan lingkungan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki aset yang terpenting untuk memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam jangka panjang, yang menjadi penggerak utama dalam perusahaan, yang di kelola dan lebih di beri perhatian yang ekstra untuk memenuhi hak-hak nya.

Oleh sebab itu, perlu dipacu kinerjanya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu agar tujuan perusahaan dan individual nya tercapai. Kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi

Rendah nya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan ketidak keberhasilan suatu perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dan akan mengakibatkan menjadi ancaman serius bagi perusahaan

Faktor salah satu nya kedisiplinan. Dimana kedisiplinan faktor utama dalam perusahaan, akan tetapi berdasarkan realita yang terjadi pada perusahaan, dimana masih banyak nya karyawan sering datang terlambat dan bahkan peningkatan cuti sangat tinggi, sehingga menimbulkan kinerja karyawan menurun.

insentif yang sangat minim yang di berikan pada perusahaan dimana membuat tidak sebanding dengan cara kerja karyawan, membuat karyawan bermalas –

malasan dalam mengerjakan tugas – tugas yang di berikan. bahkan membuat karyawan tidak semangat kerja dan menjadi loyo dalam berkerja

Motivasi menjadi salah satu problem yang ada, dimana masih kurangnya motivasi yang di berikan kepada karyawan, motivasi yang kurang di berikan membuat sulit untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan cenderung lebih tidak bertanggung jawab sama sekali, jadi kedisiplinan, insentif dan motivasi merupakan faktor signifikan terhadap kinerja karyawan pada

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
2. Apakah insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?
4. Apakah disiplin kerja, insentif, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali?

2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
2. Untuk mengetahui insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali
 4. Untuk mengetahui kinerja yang dihasilkan karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali secara simultan dipengaruhi oleh tiga faktor variabel tersebut yaitu disiplin kerja, insentif dan motivasi yang dilakukan karyawan PT.Sentral Reitailindo Dewata Kuta Bali

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen sumber daya manusia

Menurut Manulang (Atik & Ratminto, 2012:1) mendefinisikan manajemen sebagai salah satu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Setiap organisasi selalu memiliki mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat yang berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan

manusia atau dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia.

2.2 Disiplin Kerja

Menurut Malayu (2013 : 193) bahwa disiplin kerja adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai seorang pegawai. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi-organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2011 : 89) Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang, tidak tertulis. Kedisiplinan yaitu dimana kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran ialah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas yang telah di berikan dan tanggung jawab nya

4 Macam – macam disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2017 : 129) macam-macam disiplin kerja dibagi menjadi 2 bentuk yaitu:

1. Disiplin preventif.
2. Disiplin korektif

Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Menurut Hamali (2016 : 1)

1. besar kecilnya pemberian kompensasi

2. ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
3. keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
4. ada tidaknya pengawasan pimpinan
5. ada tidaknya perhatian kepada para pegawai
6. diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Indikator Disiplin Kerja

Adapun menurut Afandi (2018 : 21) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketaatan waktu
 - a) Masuk kerja tetap waktu
 - b) Penggunaan waktu secara efektif
 - c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja
2. Tanggung jawab kerja
 - a) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b) Target pekerjaan
 - c) Membuat laporan kerja harian

2.3 Insentif

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011:89) insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain.

Menurut Hasibuan (2012:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan atau pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar

Jenis-jenis Insentif

Menurut Hasibuan (2013:201), secara garis besar insentif dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) bagian, yaitu:

1. Insentif materil atau financial
2. Insentif non materil atau non financial
3. Insentif sosial

Indikator Insentif

Menurut Suwatno dan Priasan (2011:235), indikator insentif dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Insentif material
- 2) Insentif non material

2.4 Motivasi

Menurut Sukanto dan Handoko (dalam Arifin dkk, 2017:66) mengemukakan motivasi ialah suatu keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan. di pekerjaan kita perlu mempengaruhi untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Pendekatan-pendekatan Motivasi

Berikut pendekatan – pendekatan motivasi menurut Bangun (2012:312)

1. Pendekatan tradisional

2. Pendekatan hubungan manusia
3. Pendekatan sumber daya manusia
4. Pendekatan kontemporer

Indikator Motivasi

Menurut teori Robbins (2012:137) menyatakan sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan afiliasi

2.4 Kinerja Karyawan

kinerja seseorang karyawan sangat dibutuhkan. Irianto dalam Wibowo (2014 : 171), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Faktor – faktor yang Mempengaruhi

Menurut Prawirosentono dalam Wibowo (2014:176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

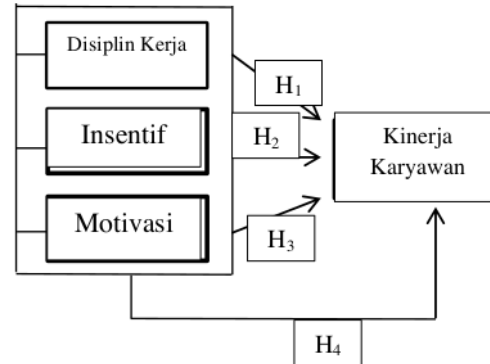
Indikator kinerja

Menurut Mooheriono (dalam Abdullah, 2014 : 151), terdapat ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain :

1. Efektif
2. Efisien
3. Kualitas
4. Ketepatan

5. Produktivitas
6. Keselamatan

2.5 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 :Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali

H2:Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Cabang Kuta Bali

H3 :Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Cabang Kuta Bali

H4 : Disiplin kerja,Insentif dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sentral Retailindo Dewata Kuta Bali

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan data yang digunakan berasal dari menyebar angket atau kuesioner. Populasi dalam penelitian ini

adalah PT. Sentral Retailindo Dewata (Pepito) Kuta Bali berjumlah 50 karyawan. Sampel dalam penelitian ini 50 karyawan dengan menggunakan teknik teknik nonprobability, yaitu sampel jenuh atau sering disebut.

HASIL PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Validitas X₁ (Disiplin Kerja)

Indikator / Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,623	0,2306	Valid
X1.2	0,623	0,2306	Valid
X1.3	0,526	0,2306	Valid
X1.4	0,577	0,2306	Valid
X1.5	0,350	0,2306	Valid
X1.6	0,540	0,2306	Valid
X1.7	0,599	0,2306	Valid
X1.8	0,702	0,2306	Valid
X1.9	0,527	0,2306	Valid
X1.10	0,395	0,2306	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Validitas X₂ (Insentif)

Indikator / Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	² Keterangan
X2.1	0,395	0,2306	Valid

X2.2	0,312	0,2306	Valid
X2.3	0,588	0,2306	Valid
X2.4	0,681	0,2306	Valid
X2.5	0,780	0,2306	Valid
X2.6	0,492	0,2306	Valid
X2.7	0,564	0,2306	Valid
X2.8	0,614	0,2306	Valid
X2.9	0,584	0,2306	Valid
X2.10	0,583	0,2306	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner pada variabel Insentif dinyatakan valid.

Validitas X₃ (Motivasi)

Indikaror / Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	² Keterangan
X3.1	0,718	0,1966	Valid
X3.2	0,663	0,1966	Valid
X3.3	0,583	0,1966	Valid
X3.4	0,811	0,1966	Valid
X3.5	0,695	0,1966	Valid
X3.6	0,682	0,1966	Valid
X3.7	0,653	0,2306	Valid
X3.8	0,593	0,2306	Valid
X3.9	0,421	0,2306	Valid
X3.10	0,657	0,2306	Valid
X3.11	0,695	0,2306	Valid
X3.12	0,583	0,2306	Valid
X3.13	0,811	0,2306	Valid

X3.14	0,718	0,2306	Valid
X3.15	0,663	0,2306	Valid
X3.16	0,593	0,2306	Valid
X3.17	0,657	0,2306	Valid
X3.18	0,421	0,2306	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Indikator / Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	⁶ Keterangan
Y1.1	0,700	0,2306	Valid
Y1.2	0,518	0,2306	Valid
Y1.3	0,636	0,2306	Valid
Y1.4	0,694	0,2306	Valid
Y1.5	0,591	0,2306	Valid
Y1.6	0,603	0,2306	Valid
Y1.7	0,498	0,2306	Valid
Y1.8	0,644	0,2306	Valid
Y1.9	0,732	0,2306	Valid
Y1.10	0,741	0,2306	Valid
Y1.11	0,339	0,2306	Valid
Y1.12	0,282	0,2306	Valid
Y1.13	0,700	0,2306	Valid
Y1.14	0,518	0,2306	Valid
Y1.15	0,636	0,2306	Valid
Y1.16	0,694	0,2306	Valid
Y1.17	0,591	0,2306	Valid
Y1.18	0,603	0,2306	Valid

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuesioner pada variabel Keputusan Pembelian dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

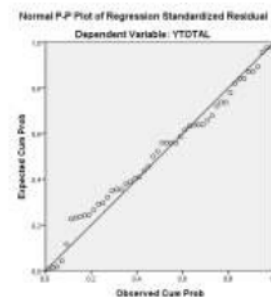
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,845	Reliabel
X2	0,834	Reliabel
X3	0,933	Reliabel
Y	0,877	Reliabel

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini reliabel karena Cronbach's Alpha > 0,60.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.

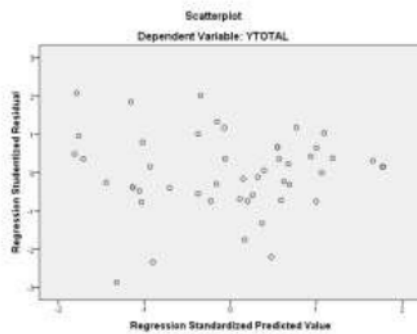
Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
X1	0,426	2,350
X2	0,334	2,995
X3	0,546	1,833

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai VIF dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas, dapat diamati jika titik – titik yang ada pada gambar menyebar diatas dan dibawah 0, pola titik – titik pada gambar juga tidak bergelombang dan membentuk pola. Maka dapat disimpulkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3,767	5,546		,679	,500	
	X1	,364	,195	,261	1,866	,068
	X2	,529	,217	,385	2,439	,019
	X3	,142	,073	,239	1,938	,059

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil model regresi:

$$Y = 3,767 + 0,364X1 + 0,529X2 + 0,142X3 + e$$

1. Berdasarkan hasil dari analisis diatas, diketahui nilai Konstanta (α) sebesar 3,767 yang artinya jika variabel bebas yaitu variabel : disiplin kerja(X1), insentif(X2) ,motivasi(X3) dianggap keadan 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,767 .
2. Nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,364 apabila variabel X1 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu satuan.

3. Nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,529 apabila variabel X2 (Insentif) mengalami peningkatan sebesar satu satuan.
4. Nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,142 apabila variabel X3 (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu satuan.
5. e = merupakan variabel pengganggu diluar variabel yang di teliti.

4.5 Uji t

Variabel	t hitung	t table	keterangan
X1	1,866	2,012	Tidak Signifikan
X2	2,439	2,012	Signifikan
X3	1,938	2,012	Signifikan

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y) t hitung 1,866 > t tabel 20,12, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Diketahui bahwa variabel Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) t hitung 2,439 > t tabel 2,012, maka dapat dikatakan disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diketahui bahwa variabel Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) t hitung 1,938 > t tabel 2,012, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi

berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.6 Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1117,248	3	372,416	24,086	.000 ^b
Residual	711,252	46	15,462		
Total	1828,500	49			

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 24,086 Nilai f hitung sebesar 24,086 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian keputusan yang diambil Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa Disiplin kerja (X1), insentif (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan

Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	,782 ^a	,611	,586	3,93217
---	-------------------	------	------	---------

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

¹ Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R²) yaitu sebesar 0,611 artinya variabilitas variabel independent disiplin kerja (X1), insentif (X2) dan motivasi (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 61,1%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil maka kesimpulan yang diambil dari penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali

- ⁴ Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali
- Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

karyawan pada PT.Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali

- Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja karyawan pada PT.Sentral Retailindo Dewata (pepito) Kuta Bali
- 2,70 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.
- Berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Citra Merek (X3) lebih dominan dengan nilai 0,273 dibandingkan dengan variabel Kualitas Layanan dengan nilai 0,265 dan variabel Harga dengan nilai 0,182.

³ 5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa jadi masukan dan pertimbangan dalam mempertahankan disiplin kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta berusaha untuk terus meningkatkannya karena terbukti bahwa disiplin kerja, insentif dan motivasi memberikan efek yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan lebih mengembangkan variabel independen dan variabel dependen serta menyempurnakan penelitian ini dengan sampel yang lebih besar sehingga didapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois., Amirullah., Khalikussabir., 2017.,
Budaya dan Perilaku Organisasi.
Malang: Empat Dua
- Achmad rozi,2019, *Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kecamatan citangkil kota cilegon*
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabet
- Ghozali, Imam 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Progam SPSS Edisi 4". Semarang : Badan Penerbit Universitas DipenegoroNoor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ist ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group
- Hasibuan, Malayu,2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Humaniora, 2020. *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*
- Henry Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Ke 3 . Jogjakarta : Aditya Media*
- Jontro Simanjuntak, *Pengaruh Insentif,Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. UT QUALITY INDONESIA*
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Rosdakarya
- Manulang Atik & Ratminto. 2012. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- M.Tampubolon, S., & Sibagariang, S. A. 2019. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sinar Sosro Serdang)*.
- Mangkunegara, A. A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan . Bandung : PT. Remaja Rosda karya kedua belas*.
- Priyatno,Duwi.(2014).SPSS 22:*Pengolahan Data Terpraktis*.

Jakarta,
Penerbit Andi.
- Panggabean, Mutiara S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stepen. 2012. *Management . 11th. Prentice Hall, New Jersey*
- Sandhi fialy harahap,2020.*Pengaruh motivasi,dsiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu*
- 5 Sedarmayanti.2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM . - Bandung : Refika Aditama*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Menyusun Tesis dan Desertasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Simajuntak, P. J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2011. **Metode Penelitian Kuantitatif**, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta

Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian**. Bandung: CV. Alfabeta Sugiyono. (2014c). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif R & D*. Bandung: CV. Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. caps.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Taufik Supriadi, 2019, *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kineja karyawan PTSUARA BERSAMA, JAKARTA*

Wibowo . 2014. *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers

PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRAL RETAILINDO DEWATA (PEPITO) KUTA BALI

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	4%
3	repository.umy.ac.id Internet Source	3%
4	repositori.umsu.ac.id Internet Source	2%
5	www.researchgate.net Internet Source	2%
6	Submitted to iGroup Student Paper	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 56 words