



Pengaruh Disiplin Kerja dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sun Star Prima Motor Dealer Mitsubishi Siliwangi

Aldy Afrizal Setiawan¹, Aprilia Puspasari,²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

Email: aldafrizalsetiawan@gmail.com¹, aprilia.alp@bsi.ac.id²,

Abstract. This study aims to determine the influence of work discipline and incentives on employee performance at PT Sun Star Prima Motor Dealer Mitsubishi Siliwangi. The background of this research is based on the importance of internal factors such as discipline and incentivization in encouraging increased work productivity in the automotive sector, especially in the motor vehicle dealer environment. The research method used was quantitative with an associative approach, where data was collected through questionnaires distributed to 53 respondents who were permanent employees in the operational and administrative departments. The data analysis technique uses multiple linear regression to test the extent to which the variables of work discipline (X_1) and incentives (X_2) affect employee performance (Y). The results of the study show that work discipline has a significant positive effect on employee performance and the incentives provided, proven to have a significant and positive influence on performance improvement. Simultaneously, the two independent variables made a significant contribution to improving employee performance with a calculated f -value of 33.695 which means $> f$ the table or $33.695 > 3.187$ and a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05 or $0.000 < 0.05$. The conclusion of this study is that managerial efforts in improving work discipline and providing appropriate incentives can be an effective strategy in encouraging employee performance in the automotive dealer sector.

Keywords: Work Discipline, Incentives, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Prima Motor Dealer Mitsubishi Siliwangi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya faktor internal seperti kedisiplinan dan pemberian insentif dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja di sektor otomotif, khususnya di lingkungan dealer kendaraan bermotor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada 53 responden yang merupakan karyawan tetap di bagian operasional dan administrasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji sejauh mana variabel disiplin kerja (X_1) dan insentif (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan dan insentif yang diberikan, terbukti memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai f hitungnya sejumlah 33,695 yang bermakna $> f$ tabelnya atau $33,695 > 3,187$ dan nilai signifikansinya sejumlah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa upaya manajerial dalam meningkatkan disiplin kerja serta memberikan insentif yang layak dapat menjadi strategi efektif dalam mendorong kinerja karyawan di sektor dealer otomotif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu utama keberhasilan perusahaan. Hal ini semakin terasa pada sektor jasa seperti dealer otomotif, di mana peran karyawan sangat krusial sebagai representasi nilai dan pelayanan perusahaan kepada pelanggan. Untuk dapat merespons perubahan dan tantangan yang terus berkembang, peningkatan kualitas SDM menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi. SDM memiliki posisi sentral dalam setiap aktivitas organisasi karena mereka adalah penggerak utama dalam menjalankan fungsi-fungsi

manajerial. Manajemen sendiri merupakan proses penting yang melibatkan langkah-langkah strategis untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pada dasarnya, manajemen bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia guna menghasilkan output yang optimal (Putra & Haryadi, 2022)

Tidak hanya teknologi dan modal, keberhasilan operasional sehari-hari juga sangat dipengaruhi oleh performa karyawan. Di era kemajuan teknologi yang begitu pesat, setiap individu dituntut untuk mengembangkan potensi dirinya agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Teknologi memang menjadi faktor penting, namun bukan satu-satunya penentu kinerja. Oleh karena itu, karyawan perlu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan bidang tugasnya. Kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) harus selaras dengan kebutuhan perusahaan agar mampu menciptakan kinerja yang berprestasi dan berdaya saing tinggi (Masud et al., 2022)

Kinerja karyawan sendiri merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana seorang individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja optimal menunjukkan kemampuan karyawan dalam memenuhi target yang telah ditetapkan secara kuantitatif dan kualitatif. Namun, dalam praktiknya, berbagai permasalahan sering muncul, seperti rendahnya inisiatif, ketidakpuasan terhadap kompensasi, hingga tingginya tingkat ketidakhadiran. Masalah-masalah tersebut dapat menghambat efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Efektivitas kerja menjadi faktor penting yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan, karena mengacu pada kemampuan menyelesaikan tugas dengan efisien dan tepat waktu menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal.

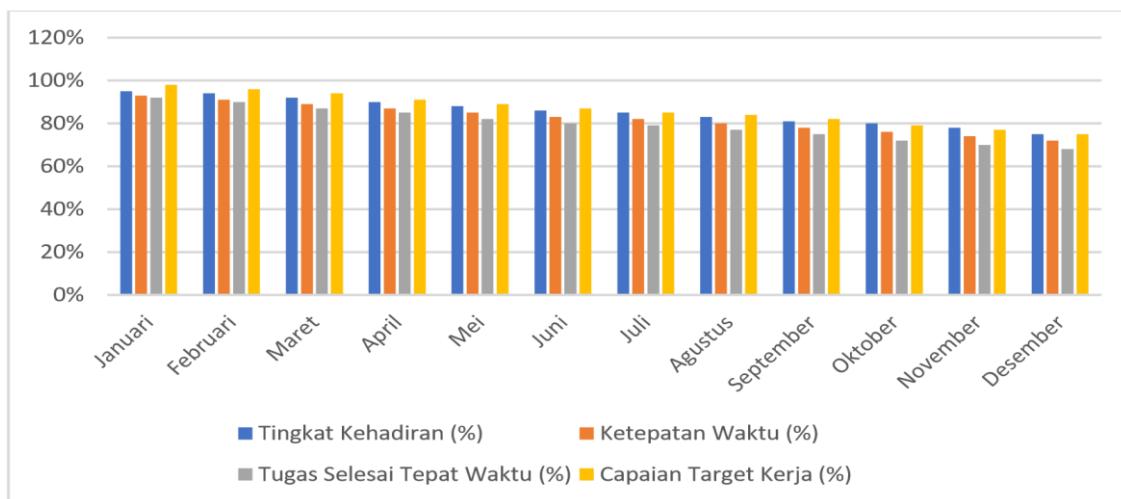
PT Sun Star Prima Motor merupakan salah satu dealer resmi Mitsubishi yang beroperasi di wilayah Siliwangi. Dealer ini memainkan peran strategis sebagai penghubung antara produsen dan konsumen dalam proses distribusi kendaraan Mitsubishi, baik untuk kebutuhan pribadi maupun perusahaan. Sebagai bagian dari jaringan resmi Mitsubishi, PT Sun Star Prima Motor dituntut untuk menjaga kualitas layanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan induk. Dengan demikian, keberhasilan operasional tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk yang dijual, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan yang profesional, cepat, dan tepat kepada pelanggan.

Berdasarkan observasi awal, ditemukan adanya perbedaan kinerja antara karyawan di PT Sun Star Prima Motor. Ada karyawan yang sangat produktif, namun ada juga yang menunjukkan kurangnya inisiatif dan motivasi dalam bekerja. Berikut *table* fenomena kinerja karyawan:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT Sun Star Prima Motor Tahun 2024

Bulan	Tingkat Kehadiran (%)	Ketepatan Waktu (%)	Tugas Selesai Tepat Waktu (%)	Capaian Target Kerja (%)
Januari	95%	93%	92%	98%
Februari	94%	91%	90%	96%
Maret	92%	89%	87%	94%
April	90%	87%	85%	91%
Mei	88%	85%	82%	89%
Juni	86%	83%	80%	87%
Juli	85%	82%	79%	85%
Agustus	83%	80%	77%	84%
September	81%	78%	75%	82%
Okttober	80%	76%	72%	79%
November	78%	74%	70%	77%
Desember	75%	72%	68%	75%

Sumber: Data PT Sun Star Prima Motor (diolah tahun 2025)



Gambar 1. Kinerja Karyawan PT Sun Star Prima Motor 2024

Sumber: Data PT Sun Star Prima Motor (diolah tahun 2025)

Berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, terlihat adanya tren penurunan kinerja karyawan secara konsisten dari bulan Januari hingga Desember. Pada bulan Januari, tingkat kehadiran karyawan berada pada angka 95%, namun angka ini terus menurun setiap bulan hingga mencapai 75% pada bulan Desember. Penurunan serupa juga terlihat pada aspek ketepatan waktu, yang awalnya berada di 93% di bulan Januari, turun secara bertahap menjadi 72% di akhir tahun.

Indikator penyelesaian tugas tepat waktu juga mengalami penurunan signifikan, dari 92% pada awal tahun menjadi hanya 68% di bulan Desember. Hal ini menunjukkan adanya penurunan produktivitas yang cukup mencolok. Sementara itu, capaian target kerja yang pada

bulan Januari berhasil mencapai 98%, juga mengalami penurunan yang cukup tajam hingga berada di angka 75% pada bulan Desember.

Secara keseluruhan, penurunan di keempat indikator ini kehadiran, ketepatan waktu, penyelesaian tugas, dan pencapaian target menggambarkan adanya masalah internal yang memengaruhi kinerja karyawan secara umum. Penurunan ini dapat mengindikasikan beberapa kemungkinan penyebab seperti menurunnya motivasi kerja, kurangnya disiplin, ketidakpuasan terhadap insentif, ataupun faktor manajerial lainnya. Jika tren ini tidak segera ditindaklanjuti, maka dapat berdampak langsung terhadap performa dan daya saing perusahaan, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Salah satu indikator yang mendukung kinerja karyawan adalah kedisiplinan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Disiplin kerja tidak hanya berdampak pada efisiensi dan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan kultur kerja yang positif dalam organisasi. Ketika setiap karyawan memahami dan menaati aturan serta standar kerja yang telah ditentukan, maka akan tercipta harmoni dan kerja sama tim yang lebih solid. Selain itu, disiplin mendorong adanya tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik. Hal ini mencerminkan sikap profesionalisme yang menjadi fondasi penting dalam meningkatkan kredibilitas organisasi di mata stakeholder internal maupun eksternal.

Lebih jauh lagi, penerapan disiplin kerja yang konsisten juga berfungsi sebagai bentuk penguatan nilai-nilai organisasi. Hal ini menjadi acuan dalam pembentukan karakter kerja karyawan yang jujur, loyal, dan berdedikasi tinggi. Disiplin yang baik tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan integritas dan etos kerja yang kuat. Ketika seluruh elemen organisasi menjunjung tinggi kedisiplinan, maka akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan karier, peningkatan kualitas layanan, serta pencapaian target strategis organisasi secara berkelanjut (Wahdatun Aulia et al., 2024). menurut (Wau, 2021) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedang menurut (Kitta et al., 2023) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, Motivasi eksternal berupa insentif memiliki efek psikologis yang signifikan terhadap perilaku kerja karyawan. Ketika individu merasa bahwa usaha mereka dihargai dan dibalas dengan bentuk imbalan tertentu, mereka cenderung mengalami peningkatan rasa percaya diri, loyalitas, serta keterikatan emosional terhadap tempat kerja. Hal ini menciptakan lingkungan yang kompetitif namun tetap sehat, di mana setiap karyawan berlomba-lomba memberikan performa terbaiknya untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan. Sistem insentif yang dirancang dengan adil dan transparan juga dapat

memperkecil kemungkinan konflik internal, karena karyawan merasa bahwa pencapaian mereka dinilai secara objektif.

Selain itu, insentif tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Organisasi yang memberikan perhatian terhadap motivasi eksternal karyawan akan lebih mudah dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja. Dalam jangka panjang, ini akan meningkatkan daya saing perusahaan karena didukung oleh tenaga kerja yang tidak hanya disiplin, tetapi juga termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, kombinasi antara disiplin kerja yang kuat dan pemberian insentif yang tepat merupakan strategi penting dalam membangun organisasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada hasil (Ahmad Aswan Waruwu & Lamtiur Simanullang, 2022). menurut (Aisyah et al., 2022) insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut (Sugiyah et al., 2024) insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Melihat adanya permasalahan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sun Star Prima Motor Dealer Mitsubishi Siliwangi".

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang bersifat sistematis dan terstruktur untuk mempelajari fenomena yang dapat diukur. Pendekatan ini menggunakan metode statistik, matematika, atau teknik komputasi dalam proses analisis data. Tujuan utama dari pengumpulan data kuantitatif adalah memperoleh informasi dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara statistik untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif. Metode yang biasa digunakan dalam penelitian kuantitatif meliputi kuesioner dan survei, observasi terstruktur, eksperimen terkontrol, serta analisis data sekunder. Kuesioner dan survei merupakan alat pengumpulan data yang paling umum karena dapat mengumpulkan informasi dari sejumlah besar responden dengan cepat dan efisien. Namun, dalam perancangannya, sangat penting memperhatikan kualitas pertanyaan agar tidak menimbulkan bias yang dapat memengaruhi validitas data (Sukmawati et al., 2020). Tujuan penelitian ini bersifat deskriptif, yakni untuk menggambarkan atau menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah PT Sun Star Prima Motor Dealer Mitsubishi Siliwangi.

Pada penelitian ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT Sun Star Prima Motor Cabang Siliwangi yang berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 53 orang karena jumlah populasinya kurang dari seratus yang dijadikan sampel. Pengukuran variabel menggunakan skala likert dengan masing-masing indicator yang terukur melalui instrumen operasional variabel yaitu disiplin kerja (X1), insentif (X2), kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan dalam penelitian ini meliputi wawancara, observasi, angket (kuesioner), dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Beberapa tahap analisis yang dilakukan mencakup uji instrumen, seperti uji validitas dan reliabilitas, guna memastikan kelayakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memenuhi prasyarat analisis regresi, diikuti oleh analisis regresi linear berganda sebagai metode utama dalam menguji hubungan antar variabel serta uji hipotesis melalui uji t dan uji f, dilanjut uji koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dikelompokkan peneliti berdasarkan 4 kategori diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja. Untuk menjelaskan lebih dalam mengenai karakteristik responden berikut penjelasan berupa tabel dan frekuensi karakteristik responden:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
Laki-Laki	31	58 %
Perempuan	22	42 %
Total	53	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yakni laki-laki jumlahnya 31 orang (58%).

Sementara yang perempuan jumlahnya 22 orang (42%).

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

USIA		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
20-25 Thn	14	27 %
26-30 Thn	8	15 %

31-35 Thn	16	30%
> 36 Thn	15	28 %
Total	53	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang usianya 20-25 tahun sejumlah 14 orang (27%), yang usianya 26-30 tahun sejumlah 8 orang (15%), yang usianya 31-35 tahun sejumlah 16 orang (30%), serta yang usianya lebih dari 36 tahun sejumlah 15 orang (28%). Hal tersebut bermakna kategori responden didominasi berusia 31-35 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
D3	8	10,7 %
S1	42	75%
S2	6	14,3%
Total	56	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang pendidikan terakhirnya yang pendidikan terakhirnya D3 sejumlah 8 orang (10,7%). Pendidikan terakhir S1 sejumlah 42 orang (75%) Sementara yang pendidikan terakhirnya S2 serta sejumlah 6 Orang (14,3%).

4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR		
KETERANGAN	JUMLAH	PRESENTASI (%)
SMA/SMK	23	43 %
D3	7	13%
S1	21	40%
S2	2	4%
Total	53	100 %

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada table diatas, tertampil yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK sejumlah 23 orang (43%), yang pendidikan terakhirnya D3 sejumlah 7 orang (13%). Pendidikan terakhir S1 sejumlah 21 orang (40%) Sementara yang pendidikan terakhirnya S2 serta sejumlah 2 Orang (4%).

Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana data yang dikumpulkan mampu mencakup atau merepresentasikan area yang sebenarnya sedang diteliti. Dengan kata lain, validitas menunjukkan seberapa tepat alat ukur dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara

sederhana, validitas berarti memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur konsep yang dimaksud. Dalam konteks kuesioner, suatu indikator dianggap valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Hal ini menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut mampu menggambarkan variabel yang diteliti dengan akurat (Anggraini et al., 2022).

Kuesioner disebarluaskan kepada 53 responden dengan 30 butir pertanyaan. Dengan masing-masing variabelnya terdapat 10 butir pertanyaan. Mencakup 3 variabel penelitian yaitu, disiplin kerja, insentif, dan kinerja karyawan. Uji substansial dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap nilai r tabel untuk menilai tingkat validitas suatu instrumen. Perhitungan ini mempertimbangkan jumlah sampel yang digunakan, sehingga derajat kebebasan (df) ditentukan dengan rumus $n - 2$. Dalam konteks ini, dengan jumlah sampel sebanyak 53, maka diperoleh $df = 53 - 2 = 51$. Berdasarkan derajat kebebasan tersebut dan tingkat signifikansi (alpha) sebesar 0,05, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2284 sebagai acuan pembanding dalam pengujian validitas.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,387	0,228	Valid
Butir 2	0,479	0,228	Valid
Butir 3	0,517	0,228	Valid
Butir 4	0,378	0,228	Valid
Butir 5	0,436	0,228	Valid
Butir 6	0,483	0,228	Valid
Butir 7	0,504	0,228	Valid
Butir 8	0,532	0,228	Valid
Butir 9	0,512	0,228	Valid
Butir 10	0,569	0,228	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didaisairkain paidai taibel di aitais, tertaimpil nilai r hitungnyaai lebih dairi r taibelnyaai yaing bernilai 0,228. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,355	0,228	Valid
Butir 2	0,606	0,228	Valid
Butir 3	0,420	0,228	Valid
Butir 4	0,495	0,228	Valid
Butir 5	0,721	0,228	Valid
Butir 6	0,460	0,228	Valid
Butir 7	0,591	0,228	Valid

Butir 8	0,722	0,228	Valid
Butir 9	0,691	0,228	Valid
Butir 10	0,374	0,228	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai r hitungnya lebih dari r tabelnya yang bernilai 0,228. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,516	0,228	Valid
Butir 2	0,474	0,228	Valid
Butir 3	0,489	0,228	Valid
Butir 4	0,364	0,228	Valid
Butir 5	0,400	0,228	Valid
Butir 6	0,559	0,228	Valid
Butir 7	0,634	0,228	Valid
Butir 8	0,618	0,228	Valid
Butir 9	0,634	0,228	Valid
Butir 10	0,410	0,228	Valid

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai r hitungnya lebih dari r tabelnya yang bernilai 0,228. Hal tersebut bermakna 10 pernyataannya valid.

Uji Reliabilitas

Untuk dapat menghitung reliabilitas, kuesioner tersebut harus terlebih dahulu dinyatakan valid melalui uji validitas. Artinya, uji validitas harus dilakukan sebelum reliabilitas dihitung. Salah satu ukuran reliabilitas yang paling umum digunakan adalah koefisien *Cronbach Alpha*. Metode ini sangat cocok diterapkan pada instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert.

Jika nilai *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam pengukurannya. Dengan demikian, koefisien ini menjadi tolok ukur penting dalam menilai kestabilan data yang diperoleh dari kuesioner (Anggraini et al., 2022). berikut Hasil pengujian Uji Reabilitas dengan SPSS:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

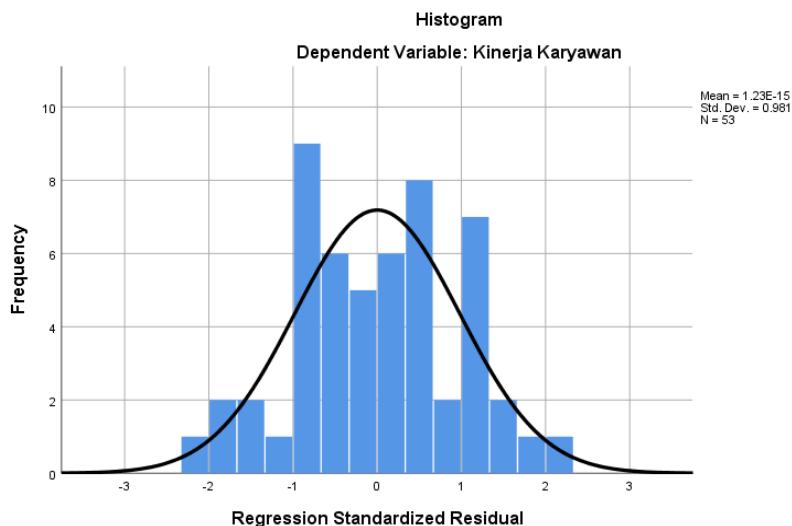
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,620	Reliabel
Insentif (X2)	0,731	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,672	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai *Cronbach's Alpha* yang cukup tinggi setiap variabel. Hal tersebut bermakna datanya reliabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dimana kuisioner mampu diandalkan.

Uji Normalitas

1. Uji normalitas dengan analisis grafik Histogram

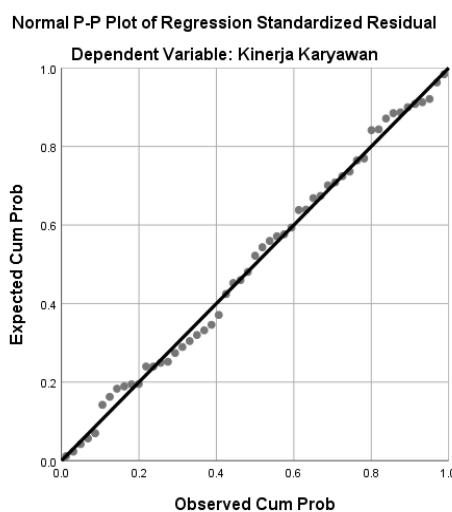


Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Histogram residual terstandarisasi menunjukkan distribusi mendekati normal dengan mean 1.23E-15 dan standar deviasi 0.981. Bentuknya yang simetris dan menyerupai kurva normal memenuhi asumsi normalitas residual dalam analisis regresi.

2. Uji normalitas dengan analisis grafik P-Plot



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan P-p plot

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Grafik P-P Plot menunjukkan bahwa residual terstandarisasi untuk "Kinerja Karyawan" mendekati garis diagonal, menandakan distribusi normal. Hasil menunjukkan asumsi normalitas residual pada analisis regresi terpenuhi.

3. Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91920025
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.053
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

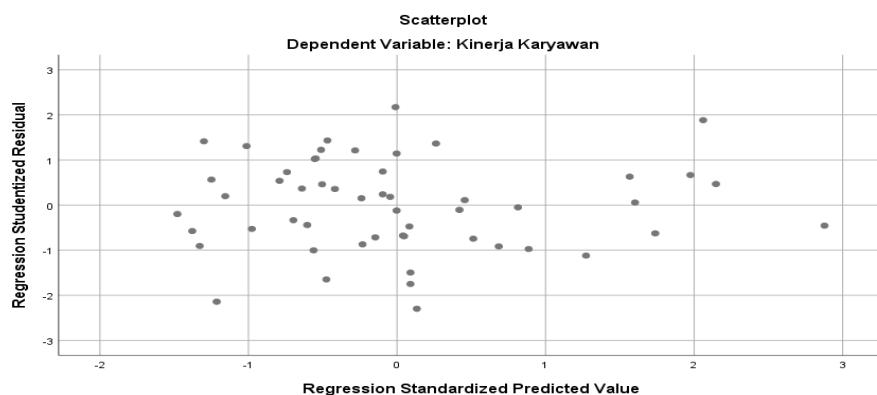
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil hasil uji Kolmogorov-Smirnov | signifikansi dengan nilai 0,200, dimana lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa residual data terdistribusi normal, serta terpenuhinya asumsi normalitasnya.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara yang digunakan adalah dengan menganalisis grafik scatterplot. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan menganalisis grafik scatterplot antara residual terstandarisasi (SRESID) dan nilai prediksi variabel dependen (ZPRED). Sumbu X merepresentasikan residual terstandarisasi, yaitu selisih antara nilai prediksi dengan nilai aktual dari variabel dependen. Sumbu Y menunjukkan nilai prediksi dari variabel dependen itu sendiri. Berikut hasil uji Heteroskedastisitas.



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil hasil uji heteroskedastisitas scatterplot | bahwa residual data terdistribusi merata, serta terpenuhinya asumsi Heteroskedastisitas. Maka data lolos uji heteroskedastisitas.

Uji Multikolineritas

Multikolinearitas merupakan kondisi dalam analisis regresi di mana terdapat korelasi tinggi antarvariabel independen. Hal ini dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien jalur, sehingga hasil regresi menjadi kurang akurat atau bahkan bias. Untuk mendeteksi multikolinearitas, biasanya digunakan Uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada setiap variabel independen. VIF mengukur seberapa besar varians koefisien regresi meningkat akibat adanya korelasi antar variabel independent (Anggraini et al., 2022). Adapun Kriteria Uji Multikolinearitas:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-7.730	4.831		-1.600	.116			
Disiplin Kerja	.619	.165	.434	3.763	.000	.639	1.564	
Insentif	.424	.119	.412	3.572	.001	.639	1.564	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada data tersebut, tertampil nilai tolerance untuk Disiplin Kerja (X1) adalah 0,639, halnya untuk Insentif (X2) yakni 0,639. Sementara nilai VIF untuk Disiplin Kerja (X1) serta Insentif (X2) ialah 1,564. Dikarenakan nilai tolerance lebih dari 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10, bermakna tidak didapati multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan dasar dari analisis regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Insentif

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

ε = Variabel Kesalahan

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi dari tabel hasil uji regresi linear berganda berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-7.730	4.831			-1.600	.116
Disiplin Kerja	.619	.165	.434		3.763	.000
Insentif	.424	.119	.412		3.572	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada datanya, tertampil koefisien 0,619 pada variabel Disiplin kerja serta 0,424 pada variabel insentif, dimana konstantanya sejumlah -7,730. Adapun persamaannya ialah yakni:

$$Y = -7,730 + 0,619 X1 + 0,424 X2$$

Hal tersebut bermakna:

1. Nilai konstantanya sejumlah -7,730 bermakna bila disiplin kerja dan insentif nilainya 0, berakibat pada kinerja karyawannya menurun sejumlah -7,730
2. Koefisien regresinya X1 sejumlah 0,619 bermakna bila nilai disiplin kerja naik, berakibat pada kinerja karyawannya naik sejumlah 0,619
3. Koefisien regresinya X2 sejumlah 0,424 bermakna bila insentif naik, berakibat pada kinerja karyawannya naik sejumlah 0,424.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil ujinya dengan pengaplikasian sampel sejumlah 53 responen dimana derajat keabsahannya sebagai berikut:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 53 - 3 - 1 = 49$$

dengan tingkatan signifikansinya 5% perolehan nilai t tabelnya 2,009.

Tabel 13. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a					
	B	Std. Error	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
			Beta	t		Sig.
1 (Constant)	-7.730	4.831		-1.600		.116
Disiplin Kerja	.619	.165	.434	3.763		.000
Insentif	.424	.119	.412	3.572		.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025).

Didasarkan pada datanya, tertampil nilai t hitungnya untuk variabel disiplin kerja (X1) ialah sejumlah 3,763 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,763 > 2,009$ serta nilai signifikansinya disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi disiplin kerja pada kinerja karyawannya.

Selanjutnya tertampil nilai t hitungnya untuk variabel insentif (X2) ialah sejumlah 3,572 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,572 > 2,009$ serta nilai signifikansinya insentif (X2) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,001 dimana $0,001 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi insentif terhadap kinerja karyawannya.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F sangat penting karena apabila model tidak lolos uji F, maka hasil uji t menjadi tidak relevan. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $p-value > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak, yang berarti secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ dan $p\text{-value} < 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Didasarkan pada hal tersebut, maka nilai f tabel:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$$

Dimana signifikansinya 0,05 ialah 3,187. Hasilnya mengaplikasikan SPSS ialah yakni.

Tabel 14. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2	538.259	33.695	.000 ^b
	Residual	50	15.975		
	Total	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS, 2025)

Didasarkan pada datanya, tertampil nilai f hitungnya sejumlah 33,695 yang bermakna lebih dari pada f tabelnya atau $33,695 > 3,187$ dan nilai signifikansinya sejumlah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_1 diterima, yakni kedua variabelnya secara bersamaan terdapat signifikansi pada kinerja karyawannya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam sebuah model regresi. Uji ini berfungsi sebagai indikator seberapa baik garis regresi mewakili data asli yang dihitung oleh model. Semakin besar nilai R^2 , semakin kuat pengaruh variabel X terhadap variabel Y, yang berarti garis regresi semakin mendekati data asli. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka model regresi tersebut memiliki akurasi prediksi yang tinggi. Nilai R^2 berada dalam rentang antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$) (Azhari et al., 2023). berikut hasil uji koefisien Determinan.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	Model Summary			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.758 ^a	.574	.557		3.997

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin Kerja

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS 25, 2025)

Didasarkan pada hasilnya, tertampil R-Square sejumlah 0,574. Hal tersebut bermakna pengaruh variabel disiplin kerja serta insentif pada variabel kinerja karyawannya sejumlah 57,4%. Dengan kata lain, disiplin kerja dan insentif terdapat signifikansi pada kinerja karyawannya sebesar 57,4%, sementara sisanya 42,6% diakibatkan variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian, disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tertampil dari uji t, nilai t hitungnya untuk variabel disiplin kerja (X1) ialah sejumlah 3,763 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,763 > 2,009$ serta nilai signifikansinya disiplin kerja (X1) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi disiplin kerja pada kinerja karyawannya. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa hipotesis yang diterima menyatakan disiplin kerja memiliki dampak parsial yang signifikan positif terhadap performa kerja karyawan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Aminah Aminah et al., 2023). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika tingkat disiplin kerja yang diterapkan semakin baik, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat. Sebaliknya, jika disiplin kerja yang dijalankan menurun, maka secara tidak langsung hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja yang tinggi mendorong tercapainya target dan produktivitas kerja, sedangkan kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan performa karyawan.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian, insentif menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini tertampil dari uji t, nilai t hitungnya untuk variabel insentif (X2) ialah sejumlah 3,572 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,572 > 2,009$ serta nilai signifikansinya insentif (X2) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,001 dimana $0,001 < 0,05$. Mampu dimaknai, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat signifikansi insentif terhadap kinerja karyawannya. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa hipotesis yang diterima menyatakan insentif memiliki dampak parsial yang signifikan positif terhadap performa kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Suryani & Arjuna, 2024), insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan motivasi, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Dengan demikian, semakin baik sistem insentif yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan, nilai F hitung sebesar 33,695 secara signifikan melebihi nilai F ($33,695 > 3,187$). Hal ini didukung oleh tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari batas kritis 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Subardi et al., 2023), Hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan didasarkan pada pemikiran bahwa kedua faktor ini dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja. Disiplin kerja yang baik, seperti kepatuhan terhadap aturan dan standar perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, sehingga karyawan dapat fokus pada tugas-tugas mereka tanpa gangguan. Sementara itu, insentif yang tepat, seperti bonus atau penghargaan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain, disiplin kerja memberikan landasan yang kuat bagi kinerja yang baik, sementara insentif bertindak sebagai pendorong tambahan untuk mencapai hasil yang lebih tinggi. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Demikian pula, insentif yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitungnya untuk variabel disiplin kerja (X_1) ialah sejumlah 3,763 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,763 > 2,009$ serta nilai signifikansinya disiplin kerja (X_1) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,000 dimana $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak serta H_a diterima, yakni secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawannya. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitungnya untuk variabel insentif (X_2) ialah sejumlah 3,572 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya atau $3,572 > 2,009$ serta nilai signifikansinya insentif (X_2) pada kinerja karyawannya (Y) sejumlah 0,001 dimana $0,001 < 0,05$. maka, H_0 ditolak serta H_a

diterima, yakni secara parsial terdapat pengaruh signifikan positif insentif terhadap kinerja karyawannya. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai F hitung sebesar 33,695 secara signifikan melebihi nilai F ($33,695 > 3,187$). Hal ini didukung oleh tingkat signifikansi 0,000 yang lebih rendah dari batas kritis 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil ini mengindikasikan penolakan hipotesis null (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang membuktikan bahwa variabel disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Aswan Waruwu, & Lamtiur Simanullang. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 3(2), 447–454. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.541>
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Capella Medan. *Remik*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Aminah Aminah, Andi Irfan, & Claudya Armelia. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Liny Jaya Informatika Makassar. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 122–131. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.438>
- Anggraini, F. D. P., Aprianti, A., Setyawati, V. A. V., & Hartanto, A. A. (2022). Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6(4), 6491–6504. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3206>
- Azhari, E., Saleh, L. M., & Marantika, M. (2023). Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu dan Perpustakaan MAN 1 Maluku Tengah. *Journal Agregate*, 2(2), 262–270.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159. <https://doi.org/10.55903/juria.v1i3.32>
- Subardi, I. M., Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Astrido Jaya Mobilido. *Jurnal Pijar*, 1(3), 439–449. <https://e-journal.naureendition.com/index.php/pmb/article/view/407>
- Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian

Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>

Sukmawati, A. S., Hermawan, M. A., & Saputra, E. K. (2020). *Metodologi Penelitian* (H. Akbar (ed.)). CV. Media Sains Indonesia.

Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pertamina Lubricants Sales Region 11 Palembang*. 19.

Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>

Wahdatun Aulia, Mukhlis, & AmirulMukminin. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima. *Jurnal Nusa Manajemen*, 1(2), 326–337. <https://doi.org/10.62237/jnm.v1i2.79>

Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>