

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WISATALOKA

Sugiyah<sup>1</sup>, Kartika Yuliantari<sup>2</sup>, Nurhidayati<sup>3</sup>

Program Studi Administrasi Perkantoran<sup>1</sup>, Program Studi Administrasi Bisnis<sup>2</sup>, Program Studi Administrasi Bisnis<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Bisnis<sup>1</sup>, Fakultas Ekonomi Bisnis<sup>2</sup>, Fakultas Ekonomi Bisnis  
Universitas Bina Sarana Informatika

sugiyah.sgy@bsi.ac.id<sup>1</sup>, kartika.kkj@bsi.ac.id<sup>2</sup>,  
nurhidayati.nht@bsi.ac.id<sup>3</sup>

**Received:** January 16, 2023. **Revised:** February 19, 2024. **Accepted:** March 6, 2024  
**Issue Period:** Vol.8 No.2 (2024), Pp 351-360

**Abstrak:** Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Hal ini karena SDM merupakan aset bagi perusahaan, yang berkontribusi dalam kemajuan suatu perusahaan. Karyawan dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya, yang nantinya secara signifikan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Berbagai upaya dilakukan perusahaan untuk mendorong agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sikap disiplin muncul dari diri karyawan dan juga perlu didukung perusahaan, misalnya dengan peraturan. Faktor lainnya juga yang mendorong kinerja karyawan adalah pemberian insentif. Kebijakan perusahaan memberikan insentif menjadi pendorong karyawan untuk lebih giat bekerja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel 50 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Disiplin kerja (X1) dan pemberian insentif (X2) sebagai variabel bebas dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara Parsial bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya secara simultan bahwa disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan

*Abstract: Human resources (HR) are an important part of a company. This is because HR is an asset for the company, which contributes to the progress of a company. Employees are required to continue to improve their performance, which in turn can significantly improve company performance. The company has made various efforts to encourage employees to continue to improve their performance. Work discipline is one of the factors that can influence employee performance. Disciplinary attitudes arise from employees and also need to be supported by the company, for example with regulations. Another factor that encourages employee*



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

*performance is the provision of incentives. The company policy provides incentives to encourage employees to work harder. The aim of this research is to examine the influence of work discipline and incentives on employee performance, both partially and simultaneously. The research method used was quantitative with a sample of 50 respondents. Data collection was carried out through observation, questionnaires and documentation. Work discipline (X1) and incentives (X2) are the independent variables and the dependent variable is employee performance (Y). By using the SPSS 26 application for multiple linear regression analysis. The results of this research show that partially, work discipline has a significant effect on employee performance and providing incentives has a significant effect on employee performance. Furthermore, work discipline and providing incentives simultaneously influence employee performance.*

**Keywords:** *component; formatting; style; styling; insert (Minimum 3 to 5 key words)*

## I. PENDAHULUAN

Semua Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari suatu perusahaan. Hal ini karena SDM merupakan aset bagi perusahaan, yang berkontribusi dalam kemajuan suatu perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sangat membutuhkan disiplin yang tinggi dari karyawannya. Sebaliknya karyawan akan bekerja totalitas dengan mengharapkan apresiasi dari perusahaan, yang salah satunya berupa pemberian insentif.

Peraturan yang ada di perusahaan dibuat untuk mengatur segenap pihak yang ada didalamnya agar disiplin, tanggung jawab, dan menjunjung etika. Namun, demikian sering kali masih kita temukan tindakan-tindakan pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Tindakan pelanggaran ringan seperti keterlambatan kehadiran, mangkir, pakaian kerja yang tidak sesuai aturan, kurang tanggung jawab terhadap tugasnya dan penyalahgunaan fasilitas perusahaan. Apabila hal ini tidak dicegah maka akan merugikan perusahaan.

Di sisi lain, bahwa orang bekerja didasarkan motif untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas kontribusinya terhadap perusahaan terkadang dianggap belum bisa mencukupi kebutuhannya. Untuk itu karyawan membutuhkan tambahan lain dari kompensasi, seperti mendapatkan insentif.

Pembentuk Disiplin kerja pada diri karyawan tidaklah mudah karena mereka memiliki latar belakang dan tujuan yang berbeda masuk dalam organisasi perusahaan. Disiplin itu bukan sekedar datang dan pulang tepat waktu saja, tetapi disiplin kerja secara komprehensif yang mengandung banyak elemen, sehingga menjadi suatu tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Rivai berpendapat bahwa disiplin kerja adalah media yang digunakan oleh para atasan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka mau mengubah perilaku serta perbuatan, dan salah satu cara untuk meningkatkan pemahaman dan kemaan seseorang untuk mengikuti semua norma-norma yang berlaku.[1]

Menurut Siagian Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja, secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. [2]

Harlie menyatakan disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pemben-tukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik.[3]

Mangkunegara [4]menyatakan Insentif kerja adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan pimpinan organisasi kepada pegawai sebagai motivasi agar mencapai tujuan organisasi dengan prestasi kerja yang tinggi. Insentif kerja biasanya berupa pemberian uang di luar gaji yang diberikan sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan kinerja pegawai dalam memajukan organisasi.

Yudha menyatakan Indikator intensif dibagi dalam dua bentuk, yaitu material dan non material. Intensifmaterial dapat berupa uang seperti bonus dan jaminan sosial. [5]



Tujuan insentif menurut Hadari Nawawi [6] adalah : 1) Sistem insentif didesain dalam hubungannya dengan system balas jasa (merit system), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban atau tanggung jawabnya, 2) Sistem insentif merupakan tambahan bagi upah atau gaji dasar yang diberikan sewaktu-waktu, dengan membedakan antara pekerja yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugasnya. Dengan demikian akan berlangsung kompetisi yang sehat dalam berprestasi, yang merupakan motivasi kerja berdasarkan pemberian insentif.

Wibowo menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi [7]

Penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisata Loka.

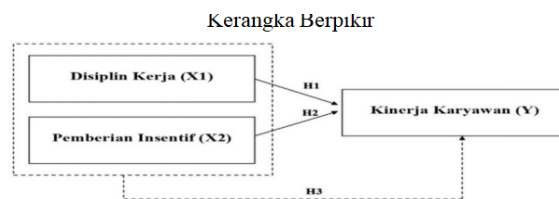
## II. METODE DAN MATERI

Metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini, dengan fokus pada pengujian hipotesis menggunakan data yang diukur secara statistik berdasarkan kuesioner guna menarik kesimpulan mengenai fenomena yang dipilih sebagai judul. Selanjutnya survei dilakukan berdasar teori yang dipilih sesuai dengan variabel penelitian dan semua tanggapan responden diberi peringkat atau skor skala Likert.

Pengumpulan data menggunakan Observasi, Kuesioner. Variabel indenpent (X) terdiri dari disiplin kerja (X1) dan Pemberian insentif (X2), sedangkan variabe dependentnya ( Y) adalah kinerja karyawan. Responden berjumlah 50 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Linear Berganda, Uji T, Uji F dan Koefisien Determinasi (R2)

## III. PEMBAHASA DAN HASIL

Berikut ini gambar yang menjelaskan kerangka berpikir :



Sumber: Data diolah, 2023

Keterangan Gambar:  
 Secara Parsial = —————>  
 Secara Simultan = - - - - ->

Gambar 1. Kerangka berpikir

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel dengan teknik sampling Insidental sebanyak 50 responden. [8]menyatakan sampling insidental adalah teknik sampel secara kebetulan yakni siapa saja yang bertemu dengan peneliti secara tidak sengaja atau kebetulan dan mempunyai fitur yang dijadikan sampel, dan karena sampel yang layak dalam penelitian adalah 30 – 500.

Peneliti mengolah data dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Perhitungan dilakukan dengan mengukur validitas dan reliabilitas, tes klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t, dan uji f.

Menurut Priyatno [9] Untuk mengetahui seberapa akurat item dalam tes, yaitu tes survei validitas, untuk mengukur apa yang ingin diukur. Menurut [6] Suatu teknik atau uji korelasi dapat digunakan untuk menetapkan arah dan mengukur kekuatan dan kelemahan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

**Uji validitas dan Reliabilitas**

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka diperoleh hasil berikut ini :

Tabell Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,766	0,2787	Valid
	2	0,715	0,2787	Valid
	3	0,561	0,2787	Valid
	4	0,764	0,2787	Valid
	5	0,745	0,2787	Valid
	6	0,766	0,2787	Valid
	7	0,759	0,2787	Valid
	8	0,709	0,2787	Valid
	9	0,727	0,2787	Valid
	10	0,629	0,2787	Valid
	11	0,689	0,2787	Valid
	12	0,741	0,2787	Valid
Pemberian Insentif (X2)	1	0,656	0,2787	Valid
	2	0,843	0,2787	Valid
	3	0,681	0,2787	Valid
	4	0,730	0,2787	Valid
	5	0,664	0,2787	Valid
	6	0,843	0,2787	Valid
	7	0,667	0,2787	Valid
	8	0,714	0,2787	Valid
	9	0,843	0,2787	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,710	0,2787	Valid
	2	0,860	0,2787	Valid
	3	0,773	0,2787	Valid
	4	0,494	0,2787	Valid
	5	0,777	0,2787	Valid
	6	0,860	0,2787	Valid
	7	0,830	0,2787	Valid
	8	0,311	0,2787	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan bahwa semua item pertanyaan dari ketiga variabel nilainya di atas batas dari r tabel sebesar yaitu 0,2787 yang artinya semua variabel pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Berdasarkan pengujian yang dilakukan diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	12	0,909	Reliabel
Pemberian Insentif	9	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,824	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Dari tabel di atas dapat dikatakan reliabel jika lebih besar atau sama dengan 0,70. Masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

### Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32335780
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.099
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

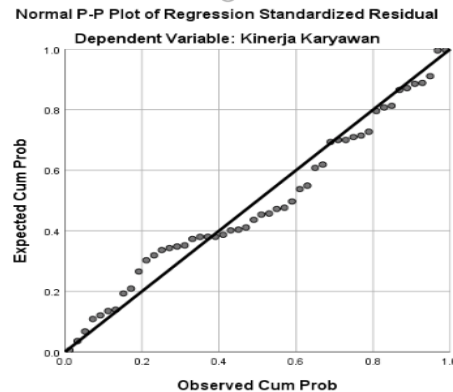
Tabel 3. Uji Normalitas

Berdasarkan pada tabel 3.3 uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa distribusi data normal.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 3.2. Uji normalitas P.P Plot

Pada uji normalitas P-P Plot menunjukkan pada gambar garis diagonal dan tersebar di sekitar titik-titiknya, menunjukkan bahwa model regresi normal. Dengan demikian, model regresi dapat dikatakan terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas diperoleh hasil kedua variabel independen yaitu disiplin kerja dan pemberian insentif memiliki nilai tolerance sebesar  $0,995 > 0,1$  dan nilai VIF sebesar  $1,005 < 10$ , artinya menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

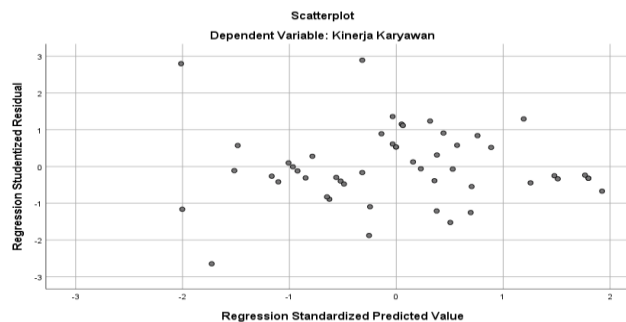
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.995	1.005
	Pemberian Insentif	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

### Uji Heteroskedastisitas

Selanjutnya dilakukan hasil uji heteroskedastisitas. Gambar di bawah ini dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, ini berarti dapat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. uji heteroskedastisitas

### Uji Regresi Linear Berganda



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.963	1.975	
Disiplin Kerja	.108	.026	.218
Pemberian Insentif	.720	.043	.890

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda di atas dapat dilihat bahwa diperoleh persamaan regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e,$$

$$Y = 1,963 + 0,108 X_1 + 0,720 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan:

1. Nilai konstanta (a)  
a = 1,963. Artinya nilai konstanta positif menunjukkan pangaruh variabel independen.
2. Koefisien regresi untuk  $X_1$   
 $b_1 = 0,108$ , artinya setiap peningkatan Disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan mengalami peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,108.
3. Koefisien regresi untuk  $X_2$   
 $b_2 = 0,720$ , artinya setiap peningkatan Pemberian insentif sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,720.

### Uji Hipotesis

Setelah dilakukan Uji Signifikansi Simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F/ANOVA)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Sumber:	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Data Diolah SPSS	1 Regression	566.687	2	283.344	155.189	.000 <sup>b</sup>
	Residual	85.813	47	1.826		
	Total	652.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(2023) b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif, Disiplin Kerja

Hasil uji signifikansi simultan di atas nilai Fhitung sebesar 155,189 > Ftabel sebesar 3,20 dan nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil daripada nilai signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 0,05 (0,000 < 0,05), artinya bahwa



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

variabel independen disiplin (X1) kerja dan pemberian Insentif (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel yaitu Kinerja karyawan (Y).

### Pengujian Parsial (Uji t)

Berdasarkan Uji Signifikan Parsial (Uji t) diperoleh hasil berikut ini :

Tabel .7. Hasil Uji Signifikansi

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.963	1.975			.994	.325
Disiplin Kerja	.108	.026	.218		4.107	.000
Pemberian Insentif	.720	.043	.890		16.783	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Diketahui nilai ttabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 4,107 > ttabel sebesar 2,011 dan signifikan variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,000 < 0,05, artinya disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien beta dari variabel disiplin kerja sebesar 0,108 (positif) yang berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui Disiplin kerja berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka H1 diterima.

2. Pemberian Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di atas diperoleh nilai thitung sebesar 16,783 > ttabel sebesar 2,011 dan signifikan variabel pemberian insentif (X2) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien beta dari variabel pemberian insentif sebesar 0,720 (positif) berarti variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Dari hasil tersebut diketahui Pemberian insentif berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja karyawan, maka H2 diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan uji Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) maka diperoleh hasil pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.863	1.35122

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS (2023)

Diketahui nilai koefisien determinasi (R-squared) dari model regresi yaitu 0,868. Angka ini menunjukkan bahwa 86,8% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja dan variabel pemberian insentif kinerja karyawan. Sedangkan 13,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Setelah dilakukan pengolahan data dengan beberapa pengujian menggunakan bantuan SPSS maka berikut ini beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang secara parsial atau simultan hampir bersamaan dengan variabel yang dipilih pada tulisan ini

Hasil penelitian [3] menyatakan secara simultan terhadap variabel disiplin kerja dan pemberian insentif diperoleh hasil uji F dengan nilai  $F_{hitung} 3,434 > F_{tabel} 3,16$ , taraf signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,039 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang.

Penelitiannya [5] menyatakan nilai variabel pemberian insentif dengan nilai sebesar 0,511 sehingga variabel yang paling besar pengaruhnya adalah variabel pemberian insentif. Variabel Disiplin Kerja dan Insentif, secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong Kabupaten Indragiri Hilir. [10]

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan berikut ini:

1. Variabel disiplin kerja, pemberian insentif memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.
2. Hasil pengujian menunjukkan sebaran data normal tidak terjadi multikolinier dan juga tidak terjadi heterokedastisitas, termasuk uji autokorelasi dalam arti semua uji klasik berjalan dengan baik.
3. Hasil uji parsial diperoleh bahwa pada variabel disiplin kerja didapatkan mempengaruhi kinerja karyawan
4. Hasil uji simultan didapatkan hasil pengujian bahwa kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai

### REFERENSI

- [1] Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe MF. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Pamator Journal: <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- [2] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers
- [3]. Afandi A& syaiful B. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Umsu. 2020;3(2). <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5044/4638>
- [4] Saputri, Andini Dwi D. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM. Journal Jis institute Volume 2 Nomor 1. : <https://journal.jis institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/211>
- [5] Sutrisno dkk.2023. Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan. Management Studies and Entrepreneurship Journal. Volume 4 Nomor 2. <https://yrpiku.com/journal/index.php/msej/article/view/1443/1129>
- [6] Dahlan dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Baruga Asrinusa Development. Jurnal Competitiveness 2020 Volume 9 Nomor 2. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/competitiveness/article/view/4717>
- [7] Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D – MPKK. Bandung: Alfabeta;
- [8] Hasibuan Jasman Sarifudin. 2019. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0. In: Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu [Internet]. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekah; 2019. p. 134–47. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/index.php/semnas/article/view/1696/1356>



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [9] Dzulkharnain E. 2019. Pengaruh Persepsi Harga, Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian. Jurnal Iqtishadequity, Volume 1 Nomor 2  
<https://ejournal.umaha.ac.id/index.php/iqtisad/article/view/543>
- [10]. Sri Astuti. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. GHS II Kecamatan Teluk Belengkong kabupaten Indragiri Hilir. Jurnal Analisis Manajemen (JAM). Volume 4 Nomor 1  
<https://ejournal.unisi.ac.id/index.php/jam/article/view/>



DOI: 10.52362/jisamar.v8i2.1476

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).