

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SINCO JAYA ABADI**

***FACTORS INFLUENCING EMPLOYEES PERFORMANCE
IN PT. SINCO JAYA ABADI***

Silvia Sari Sitompul

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia
silviasarisitompul@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Benefits, Incentives and Discipline on Employee Performance at PT. Sinco Jaya Abadi. The population in this research is all employees of PT Sinco Jaya Abadi which amount 45 people. Since the total population is less than 100, the sampling technique used is census or total sampling which using the entire population as sample. This research uses multiple linear regression method through statistical T test and model test (F and Coefficient of determinant). The results showed that Allowance, Incentives and Discipline had partially significant influence on employee performance. From this research is expected that company can maintain and increase Allowance, Incentive and discipline so that employee performance of employees can increase.

Keywords: *Allowance, Incentives and Discipline to Employee Performance at PT. Sinco Jaya Abadi*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinco Jaya Abadi yang berjumlah 45 orang. Oleh karena total populasi kurang dari 100 maka teknik pensampelan yang digunakan adalah sensus dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda melalui uji T statistik dan uji model (F dan Koefisien determinan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini diharapkan agar perusahaan bisa mempertahankan dan meningkatkan Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sehingga kinerja karyawan karyawan dapat meningkat.

Kata Kunci : Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi

PENDAHULUAN

Menurut Veithzal Rivai (2009) mengemukakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011).

Ada pun masalah kehadiran karyawan yang sebagian karyawan terlambat masuk sehingga mengganggu proses kerja di perusahaan, hal ini membuat kinerja karyawan menurun. Jika di lihat dari tanggung jawab dan pelaksanaan tugas, karyawan PT.Sinco Jaya Abadi kurang baik dalam tanggung jawab dan pelaksanaan tugas kurang mengikuti standar kerja yang ada dalam perusahaan. Berikut tabel penilaian kinerja yang menunjukkan penurunan dari tahun 2014-2016 dimana penilaian kinerja dilakukan dengan kategori karyawan melebihi standar penilaian kinerja

Tabel 1. Laporan Penilaian Kinerja

Tahun	Kategori karyawan melebihi standar penilaian kinerja (dalam %)
2014	66,8 %
2015	58,9%
2016	50,1%

Sumber: Data HRD PT.Sinco Jaya Abadi

Menurut Hasibuan (2007), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. PT.Sinco Jaya Abadi tidak sesuai dengan harapan antara lain dari keterlambatan pemberian insentif, segi bonus, bonus yang diberikan tidak setimpal dengan apa yang dikerjakan

seorang karyawan, dan fasilitas kantor yang masih jarang didapatkan karyawan. Sedangkan masalah insentif di PT. Sinco Jaya Abadi selalu memberikan insentif yang telat.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012) menjelaskan pengertian dari tunjangan yaitu: “Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payment) dan jasa-jasa (service) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.” PT.Sinco Jaya Abadi tidak semua karyawan diberikan fasilitas tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan,ada sebagian karyawan mendapatkan fasilitas tersebut dan sebagian karyawan tidak mendapat fasilitas. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak mendapatkan fasilitas tersebut merasa iri dan merasa perusahaan tidak menjaga keselamatan kerja karyawannya. Seharusnya tunjangan itu di berikan kepada seluruh karyawan sehingga karyawan yang bekerja pun merasa dirinya memiliki jaminan kesehatan dan aman dalam bekerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Payaman, 2011). Berikut ini ada tabel tingkat Ketidakhadiran karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi :

Tabel 2. Laporan Tingkat Ketidakhadiran Karyawan

Tahun	2014	2015	2016
Alpa	6%	4%	10%
Cuti	3%	7%	10%
Sakit	2%	3%	2%
Terlambat	7%	3%	3%

Sumber: Data HRD PT.Sinco Jaya Abadi

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Model pengujian tunjangan, insentif dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD (*Human Resources Departement*). (Sonny Sumarsono, 2003) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), (Mangkunegara, 2007). Sedangkan menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2012) menjelaskan pengertian dari tunjangan yaitu: "Tunjangan karyawan (employee benefit) adalah pembayaran-pembayaran (payment) dan jasa-jasa (service) yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini." Tunjangan adalah Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004).

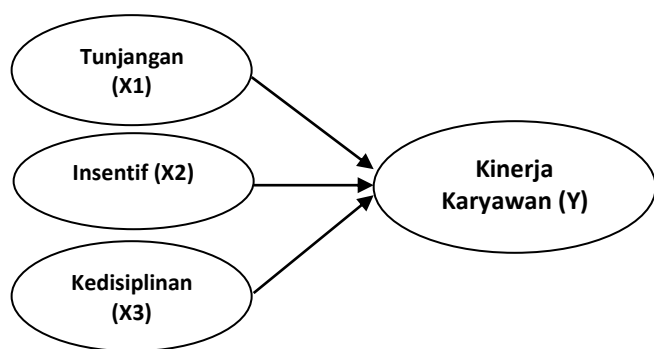
Menurut Hasibuan (2007), insentif adalah tambahan balas jasa

yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan Manullang (2012) menyatakan, Insentif merupakan sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan.

Moekijat (2010) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "diciplina" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2008) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013).

Menurut Veitthzal Rivai (2009) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo 2011).

Kerangka pemikiran adalah suatu penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita, kerangka berpikir disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan dan terkait yang digunakan untuk membuat hipotesis. (Husaini Usman dan Purnomo 2008)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1. Tunjangan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi
- H2. Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi
- H3. Kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi

METODE PENELITIAN

Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinco Jaya Abadi yang berjumlah sebanyak 35 orang. Oleh karena penelitian ini menggunakan metode sensus maka keseluruhan populasi di PT. Sinco Jaya Abadi di jadikan sebagai responden penelitian yaitu sebanyak 35 orang karyawan.

Variabel Definisi Operasional

Dalam penelitian ini digunakan 2 variabel yaitu : (1) Variabel bebas (*independent variable*) Variabel bebas X merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel bebas yang diteliti terdiri dari : Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan (2) Variabel terikat (*dependent variable*) Variabel terikat Y merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain yaitu Kinerja karyawan

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan uraian atau penjelasan dari hasil data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh responden penelitian, Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi yang dilakukan pada penelitian ini berupa : (1). Uji Normalitas untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel indenpenden dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal yaitu menggunakan grafik *Normal P-Plot of Regression Stand.* Apabila *asymptotic* lebih besar dari alpha, maka data dianggap normal. Sedangkan apabila *asymptotic*nya lebih kecil dari alpha, maka data tersebut dianggap tidak normal. Nilai alpha yang digunakan adalah 5%. (2). Uji Auto-Korelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi yang kuat baik positif maupun negatif antar data pada variabel-variabel penelitian. Uji yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin Watson adalah sebagai berikut (Ghozali, 2006) : $0 < DW < dl$ (terjadi autokorelasi), $dl \leq DW \leq du$ (tidak dapat disimpulkan), $du < DW < 4-du$ (tidak ada autokorelasi), $4-du \leq DW \leq 4-dl$ (tidak dapat disimpulkan), $4-dl < d < 4$ (terjadi autokorelasi). (3). Uji Multikonlinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam

model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *varians inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. (4). Uji Heterokedastisitas Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksud dalam penelitian mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan Uji F (uji Simultan):

- Apabila $F_{tabel} > F_{hitung}$, maka dinyatakan model layak digunakan.
- Apabila $F_{tabel} < F_{hitung}$, maka dinyatakan model tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel dependen (bebas) yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel independennya (terikat). Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 berkisar antara 0-1% dan jika nilainya mendekati 1 maka semakin baik. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik

variabel independen dalam menerangkan variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (*Multiple Regression*) dengan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*), model regresi yang digunakan dinyatakan dalam persamaan ini $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$.

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali, 2011, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier, variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Pada uji t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel masing-masing variabel : (1) Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak pada $\alpha = 0,05$ (2) Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima pada $\alpha = 0,05$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis dimana data-data yang ada dikumpulkan atau dikelompokkan kemudian data-data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif. Hasil analisis statistik deskriptif ini disaringkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Analisis Deskriptif

Variabel	Total Rata-rata Skor
Tunjangan	3.28
Insentif	3.24
Kedisiplinan	3.45
Kinerja Karyawan	3.52

Sumber : hasil penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa skor rata-rata yang ditunjukkan dari variabel

tunjangan adalah sebesar 3.28. dapat diartikan bahwa variabel tunjangan dinilai baik oleh karyawan. hal ini mengindikasikan bahwa indikator tunjangan yang diterapkan sudah dianggap baik oleh karyawan. kemudian untuk variabel yang kedua yaitu insentif dengan nilai sebesar 3.24, dan untuk variabel ketiga yaitu kedisiplinan dengan nilai sebesar 3.45, hal ini juga mengindikasikan bahwa insentif dan kedisiplinan juga di anggap baik oleh karyawan.

Analisis Data

Uji Model

Uji F

Tabel 4. Uji Signifikansi secara Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.753	3	2.584	15.977	0.000 ^a
Residual	5.015	31	0.162		
Total	12.768	34			

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh hasil F_{hitung} adalah 15.977 sedangkan nilai F_{tabel} adalah 2.874 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.779	0.607	0.40219

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Dari hasil pengolahan diketahui bahwa koefisien determinasi (R square)

yang diperoleh sebesar 0,607. Hal ini berarti 60,7 % Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan, sedangkan sisanya 39,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B	Error	Beta
1			
	(Constant)	-0.477	0.642
	X1	0.479	0.179
	X2	0.401	0.146
	X3	0.333	0.140

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

$$Y = -0.477 + 0,479 X1 + 0,401 X2 + 0,333 X3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan seperti di bawah ini : (1) Nilai Konstanta (a) sebesar -0.477 yang berarti apabila Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah -0.477 satuan. (2) Nilai koefisien regresi variabel Tunjangan sebesar 0,479 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan Tunjangan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,479 satuan. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Tunjangan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. (3) Nilai koefisien regresi variabel Insentif sebesar 0,401 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,401 satuan.

keofisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, Insentif yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. (4) Nilai koefisien regresi variable Kedisiplinan sebesar 0,333 yang berarti jika variabel independen lainnya tetap dan kedisiplinan mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 satuan. keofisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif, kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

	Model	T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	-0.742	0.464	
	X1	2.679	0.012	Signifikan
	X2	2.753	0.010	Signifikan
	X3	2.380	0.024	Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian (diolah) 2016

Berdasarkan tabel diatas, uji parsial dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : (1). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Tunjangan 2.679 lebih besar dari t_{tabel} 1.68957 atau nilai signifikan 0,012 lebih kecil dari alpha 0.05 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Tunjangan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan kata lain Tunjangan yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan. (2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Insentif 2.753 lebih besar dari t_{tabel} 1.68957 atau nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari alpha 0.05 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti Insentif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Hasil

pengujian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kedisiplinan 2.380 lebih besar dari t_{tabel} 1.68957 atau nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari alpha 0.05 %. maka hipotesis dapat diterima. Arah koefisien regresi positif berarti kedisiplinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Model pengujian Tunjangan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Tunjangan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Tunjangan yang menunjukkan bahwa variabel Tunjangan memiliki nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel gaya Tunjangan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan karakteristik pendidikan dari responden dimana semua karyawan telah telah menjalani tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik yang harus dilaksanakan minimal 9 tahun. dengan kata lain semua karyawan memiliki pengetahuan untuk membandingkan apakah pertukaran imbalan yang disepakati antara atasan dan bawahan seimbang. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Meis Lifana, Rudy Eko Pramono, Sutrisno, (2013) bahwa Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan yaitu dari hasil pengujian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan sekarang terdapat pengaruh yang kuat pada variabel tersebut.

Model pengujian Insentif terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Insentif merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Insentif yang menunjukkan Insentif memiliki nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan variabel Insentif berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan karakteristik status responden mayoritas telah menikah, dimana responden dengan status menikah memiliki motivasi yang besar dalam bekerja hal ini dikarenakan karyawan dengan status menikah memiliki tanggungan keluarga dan lebih membutuhkan pekerjaan yang dimilikinya sehingga mereka lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan insentif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Tri Yantomi Sampurno (2014) bahwa Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

Model pengujian Kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil analisis secara deskriptif, menunjukkan bahwa Kedisiplinan merupakan faktor yang dianggap baik oleh responden dalam peningkatan kinerja karyawan. hal ini sejalan dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel Kedisiplinan yang menunjukkan Kedisiplinan memiliki nilai yang positif dan signifikan. Yang berarti secara parsial dapat dinyatakan

variabel Kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. hal ini dikarenakan kedisiplinan sangat dibutuhkan di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Sitohang, Prima Jana Anunasana (2015). bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan saat ini terdapat kesamaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta uraian bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1). Tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi Pekanbaru. Dalam penelitian ini Tunjangan memiliki pengaruh yang positif dan kuat sehingga apabila variabel Tunjangan semakin kuat maka kinerja di PT. Sinco Jaya Abadi juga akan semakin meningkat. (2) Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi Pekanbaru. Dalam penelitian ini Insentif memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila Insentif semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi Pekanbaru. Dalam penelitian ini Kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif sehingga apabila Kedisiplinan semakin kuat akan meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan. (4) Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinco Jaya Abadi Pekanbaru. Dengan nilai koefisien yang

lumayan besar nilainya, Hal ini berarti dalam memutuskan kinerja karyawan, responden secara bersama-sama dari ketiga variabel tersebut kuat dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinco Jaya Abadi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut : (1). Tunjangan yang diterapkan oleh perusahaan memiliki tanggapan yang baik dari respondennya, dengan adanya pemberian tunjangan hari raya, bonus, tunjangan kesehatan dengan baik seiring dengan meningkatnya pendapatan. Sehingga Tunjangan yang diterapkan ini dapat dipertahankan karena mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Insentif yang diberikan oleh perusahaan hendaknya perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan seperti memiliki catatan yang jelas tentang data karyawan yang bekerja dengan baik atau melaksanakan kerja lembur, dengan catatan tersebut dapat dijadikan alasan kesesuaian dalam pemberian insentif dengan adil. sehingga kinerja karyawan akan meningkat. (3) Perusahaan dapat merubah kedisiplinan di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaan berjalan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (4) Penelitian ini dibatasi pada variabel Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi, mengingat ada faktor lain yang masih mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 39.3 %.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Alex, S Nitisemito, 2008, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Kadarisman. 2012. “*Manajemen Kompensasi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. .2007. *Motivasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Masagung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi AksaraPanggabean,
- Husaini Usman dan Purnomo, 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Manullang.2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Meis Lifana, Rudy Eko Pramono, Sutrisno, 2013. Pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Chalia, Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada Payaman
- Sitohang, Prima Jana Anunasana, 2015. pengaruh disiplin dan kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan
PT. Infomedia Nusantara Divisi
Call Center Medan

Tri Yantomi Sampurno, 2014. Pengaruh
Pemberian Insentif terhadap
kinerja karyawan pada PT. Riau
Beton Mandiri Pekanbaru

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*.
PT. Raja Grafindo Parsada:
Jakarta.